



PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
UNTUK MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK  
DI MTs PONDOK PESANTREN DARUL QUR'AN SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Sarjana Pendidikan (S.Pd)*

*Pada*

*Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*

Oleh:

RIZKI KURNIATI  
NIM : 030.71.61.086

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATERA UTARA

MEDAN

2020



PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
UNTUK MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK  
DI MTs PONDOK PESANTREN DARUL QUR'AN SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Sarjana Pendidikan (S.Pd)*

*Pada*

*Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*

Oleh:

RIZKI KURNIATI  
NIM : 030.71.61.086

Menyetujui

Pembimbing I

Dr. Abdillah, M.Pd  
NIP : 19680805 1997031002

Pembimbing II

Dr. Makmur Syukri, M. Pd  
NIP:196806081994031009

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATERA UTARA

MEDAN

2020

Nomor: Istimewa  
Hal : Skripsi

Medan, 21 Juli 2020

Kepada Yth  
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah & Keguruan  
UIN Sumatera Utara  
Di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan  
seperlunya terhadap skripsi saudara :

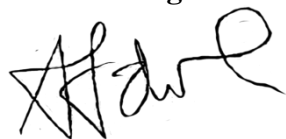
Nama : Rizki Kurniati  
Nim : 0307162086  
Jurusan/Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk  
Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di MTs  
Pondok Pesantren Darul Qur'an

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk  
diajukan dalam sidang munaqasah skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan  
Keguruan Sumatera Utara

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Menyetujui,

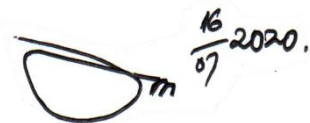
Pembimbing I



Dr. Abdillah, M. Pd

NIP : 19680805 199703 1 002

Pembimbing II



Dr. Makmur Syukri, M. Pd

NIP : 196806081994031009

## ABSTRAK



Nama : Rizki Kurniati  
NIM : 0. 30. 71. 62.086  
Tempat/Tgl Lahir : Dumai, 27 Juni 1996  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Pembimbing I : Dr. Abdillah, M.Pd  
Pembimbing II : Dr. Makmur Syukri, M.Pd  
Judul Skripsi : Pengembangan Sumber Daya  
Manusia Untuk Meningkatkan Mutu  
Tenaga Pendidik Di MTs Pondok  
Pesantren Darul Qur'an

Secara Umum, Penelitian ini memiliki tujuan dalam hal memberi dekripsi tentang bagaimana mengembangkan sSumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di MTs Pondok Pesantren Darul Qur'an, dan penelitian ini nantinya akan fokus kepada guru sebagai tenaga pendidik yang ada di masa kepemimpinan kepala madrasah yang saat ini. Metode yang dipakai di dalam penelitian ini yakni metode kualitatif. Yang bertujuan untuk dapat tahu seluruh upaya yang dilakukan dalam hal meningkatkan mutu dari para tenaga pendidik. Dan juga apa kompetensi kepribadian yang di lakukan untuk meningkatnya mutu tenaga pendidik di MTs Pondok Pesantren Darul Qur'an

Adapun hasil penelitian ini yakni: (1) Pada beberapa langkah untuk meningkatkan mutu dari para tenaga pendidik yakni langkah merencanakan, mengembangkan yang berkaitan nantinya dengan mengembangkan secara jangka pendek, menengah maupun panjang, dan juga menyesuaikan dengan kebutuhan di masa yang sekarang dan juga di masa depan dan menyesuaikan pula dengan anggaran yang ada di masyarakat, hal ini dilakukan untuk melihat apakah hal tersebut berhasil atau tidak ketika dikembangkan. Dan menetapkan melalui penentuan akan kebutuhan dan menentukan sasaran. hal ini dilaksanakan untuk

nantinya dapat menemukan hasil yang baik.

Dalam melaksanakan sebuah program dalam memperoleh hasil yang baik dan dari itu dibutuhkan di dalam penelitian suatu program dan untuk dapat tahu hasil dari program yang dilaksanakan apakah kegiatan tersebut bisa di katakan berhasil atau tidak ketika di akhir program tersebut. (2) adapun metode yang di pakai untuk mengembangkan sumber daya manusia yakni pelatihan yang menyiapkan tenaga pendidik yang nantinya akan di latih dan dilakukan pengawasan atau supervisi yang melakukan pengawasan yakni yayasan, para staff yayasan, kepala madrasah, wakil bidang kurikulum dan seluruh orang yang memiliki kewenangan. (3) Faktor pengembangan juga di pengaruhi oleh berbagai kompetensi kepribadian untuk menentukan keberhasilan dari tenaga pendidik untuk melaksanakan tugas dan di lihat dari perbuatan dan juga sikapnya seperti memberi kasih sayang, memberikan nasihat, menegur murid dan juga mair ketika memilih materi bahan ajar.

Kata Kunci : *Sumber Daya Manusia, Tenaga Pendidik*

Diketahui Pembimbing I



Drs. Abdillah, M.Pd

NIP : 19680805 199703 1 002

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur di diucapkan kepada tuhan semesta alam Allah Swt yang banyak memberi karunia yang sangat banyak dan disebabkan karunia tersebut maka penelitian di dalam skripsi ini bisa segera di selesaikan dan juga dari nikmat tersebutlah segala perjuangan dalam menyelesaikan skripsi ini bisa di selesaikan dengan baik pula, dan adapun peneliti mengambil tema penelitian yakni:

“PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK DI MTs PONDOK PESANTREN DARUL QUR’AN”

Skripsi dilakukan sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana SI. Dikarenakan segala kekurangan yang penulis miliki baik dari segi pengalaman dalam meneliti dan juga dari pengetahuan, maka banyak sekali hambatan yang penulis rasakan akan tetapi dengan segala arahan dan juga bimbingan maka bisa terselesaikan skripsi ini dengan cukup baik.

Penulis juga secara saran dalam skripsi ini bisa diselesaikan karena adanya bimbingan dari bapak Dr. Abdillah, M. Pd selaku pembimbing skripsi I dan juga bapak Dr. Makmur Syukri, M.Pd selaku pembimbing skripsi II saya ucapkan banyak terimakasih kepada keduanya dan akhirnya skripsi ini bisa diselesaikan.

Skripsi ini saya sadari banyak kekurangan dan juga banyak kejanggalan dan juga jauh dari kesempurnaan baik dari ilmiah dan sisi teknis lainnya. Maka penulis mengharapkan segala kritikan dan juga masukan yang membangun.

Penulis mengharapkan skripsi ini bisa menjadi bahan utama ketika diadakannya penelitian serupa dan juga memiliki manfaat untuk berbagai pihak. Dan semoga skripsi ini nantinya bisa menjadi bahan utama untuk penelitian

selanjutnya terkhusus ilmu Manajemen Pendidikan Islam di lembaga pendidikan  
*.Aamiin Yaa Rabbal'Alamiin.*

Medan, 07 Agustus 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Rizki Kurniati', with a stylized, cursive script.

RIZKI KURNIATI  
NIM : 0307162086

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Peneliti juga menyampaikan banyak ucapan terimakasih untuk semua pihak yang banyak mendukung dan juga membantu dalam menyelesaikan tulisan ini, maka saya ucapkan terimakasih kepada:

1. Orang tua Ayah tersayang Juherdi Nasution dan ibu tercinta Nurbaiti Sitorus dan kakakku tersayang Yuni Rahma Tika Nasution S. P yang banyak memberikan kasih sayang dan juga rasa cinta. Ucapan terimakasih untuk segala nasihat, dukungan, dan juga segala doa sehingga perkuliahan dan juga skripsi ini bisa diselesaikan.
2. Bapak Dr. Syahrin Harahap, M.Ag sebagai rektor UIN Sumatera Utara
3. Bapak Dekan yakni bapak Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd, dan juga seluruh dosen yang bertugas di lingkungan UIN SU.
4. Ketua Prodi yakni Bapak Dr. Abdillah, M.Pd beliau juga bertindak sebagai penasihat akademik yang banyak memberi motivasi kepada penulis sehingga perkuliahan penulis bisa terselesaikan.
5. Bapak Dr. Abdillah, M. Pd Pembimbing I dan Bapak Dr. Makmur Syukri, M.Pd yang bertindak pembimbing II yang banyak memberi arahan dan juga bimbingan skripsi ini hingga bisa terselesaikan.
6. Bapak Dr. Fridiyanto, M. Pd. I yang telah membimbing dan memberikan ilmu dalam perjalanan penyusunan skripsi.
7. Bapak Rustam Hasibuan, S. Pd. I sebagai Kepala Madrasah , Ibu Muallimamah Khotmah, S. Pd wakil di bidang kurikulum, Bapak Toufiq Syah, S. Pd sebagai Ketua Tata Usaha dan juga seluruh tenaga pendidik dan juga seluruh staff di bidang administrasi MTs Pondok Pesantren Darul Qur'an yang



banyak memberi data penelitian kepada penulis ketika proses penelitian sedang berlangsung.

8. Seluruh rekan sejawat yang banyak memberi semangat terutama sahabat yang sangat saya sayangi Asmaul Husna dan Masdiana yang memberi semangat kepada penulis.
9. Seluruh teman-teman seangkatan di Manajemen Pendidikan Islam terkhusus Manajemen Pendidikan Islam 3.

Hanya Allah yang bisa memberi balasan kepada seluruh pihak yang ikut membantu penulis. Aaamiin

Skripsi ini banyak kekurangannya dan juga banyak kesalahannya maka diharapkan kritik dan juga saran yang membangun penulis harapkan. Dan skripsi ini nantinya bisa bermanfaat untuk seluruh pihak.

Medan, 07 Agustus 2020

Rizki Kurniati  
0307162086

## DAFTAR ISI

### LEMBAR PENGESAHAN

### SURAT PENGESAHAN SKRIPSI

### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....i

### ABSTRAK .....ii

### KATA PENGANTAR.....iv

### UCAPAN TERIMA KASIH.....vi

### DAFTAR ISI.....viii

### BAB I PENDAHULUAN .....1

#### A. Latar Belakang Masalah.....1

#### B. Fokus Masalah.....8

#### C. Tujuan Penelitian.....9

#### D. Manfaat Penelitian.....9

### BAB II KAJIAN TEORI .....11

#### A. SUMBER DAYA MANUSIA .....11

##### 1. Defenisi Sumber Daya .....11

##### 2. Defenisi Manusia.....11

##### 3. Defefenisi Sumber Daya Manusia.....12

#### B. Mutu Tenaga Pendidik .....21

##### 1. Defenisi Mutu.....21

##### 2. Tenaga pendidik .....23

##### 3. Mutu Tenaga Pendidik .....23

#### C. Penelitian yang Relevan .....32

<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	36
B. Pendekatan Metode Penelitian dan Alasannya.....	36
C. Subjek Penelitian.....	37
D. Prosedur Pengumpulan Data .....	37
E. Analisis Data .....	39
F. Pemeriksaan dan Pengecekan Keabsahan Data.....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>43</b>
A. Temuan Umum.....	43
B. Temuan Penelitian.....	56
C. Pembahasan Penelitian .....	57
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>80</b>
A. Kesimpulan.....	80
B. Implikasi.....	81
C. Saran.....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>86</b>
Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian Dari Kampus .....	86
Lampiran 2 Surat Balasan Dari Mts Pondok Pesantren Darul Qur'an.....	87
Lampiran 3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	88
Lampiran 4 Pedoman Wawancara .....	89
Lampiran 5 Data-data Pondok Pesantren Darul Qur'an.....	92
Lampiran 6 Dokumentasi .....	97
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>101</b>

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pengembangan sumber daya manusia merupakan seorang manusia yang memiliki karakter pendidik disiplin dan profesional, dimana pendidik adalah seorang manusia yang berperilaku baik, sopan santun dan orang yang memberikan ilmu pengetahuannya kepada anak didik baik itu dalam jenjang sekolah maupun di kalangan masyarakat, sedangkan profesional merupakan orang yang memiliki profesi atau pekerjaan yang dilakukan dengan memiliki kemampuan yang tinggi dan berpegang teguh kepada nilai moral yang mengarahkan serta mendasari perbuatan kepada orang lain.

Pengembangan dimaksud untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia terhadap orang lain, membuat manusia jauh lebih baik dari sebelumnya, dimana setiap orang perlu dorongan dan motivasi untuk belajar sehingga membuat kehidupan berubah dan bermanfaat bagi orang sekitar dan orang banyak. Bila dikaji Indonesia merupakan sebagai Negara dengan jumlah penduduk terbanyak nomor empat di dunia dengan jumlah penduduk 265 juta jiwa, Maka dari itu dengan jumlah penduduk yang padat, sudah sering kita mendengar bahwa regenerasi muda baik itu di kalangan anak-anak, remaja, dewasa dan bahkan sampai orangtua. Kurang dalam ilmu pengetahuan dan gagal dalam membangun sumber daya manusia. Oleh sebab itu mereka gagal dalam membangun kepribadian dan menimbulkan kebodohan terhadap diri sendiri. Pengetahuan dalam hal ini adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui pengamatan akal manusia.

Dimana pengetahuan muncul ketika seseorang menggunakan akal budinya untuk mengenali benda, kejadian tertentu yang belum pernah dilihat dan dirasakan sebelumnya. Dengan persoalan yang sedang dihadapi oleh manusia, maka pengembangan sumber daya manusia ini merupakan sebagai suatu langkah dan upaya dalam melakukan pembinaan terhadap orang-orang yang kurang dalam ilmu pengetahuan terkhusus orang yang lemah dalam diri sendiri.

Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan dapat dikelompokkan menjadi sumber daya manusia tenaga pendidik dan kependidikan atau guru dan tenaga administrasi atau tenaga administrasi, sumber daya manusia atau peserta didik<sup>1</sup>.

Sumber daya manusia seperti yang dikatakan Danang Sunyoto adalah orang-orang yang bekerja di masyarakat atau sekolah, dalam dunia pendidikan disebut sebagai perseorangan, buruh, belajar mengajar. Sumber daya manusia juga merupakan aset potensial, yaitu modal dalam organisasi dan lingkungan pendidikan, yang mampu mewujudkan potensi nyata yang berwujud maupun tidak berwujud dalam perwujudan kelangsungan hidup manusia. Mereka hadir untuk tercapainya tujuan pendidikan yang baik.

Artinya sumber daya manusia mencakup seluruh anggota organisasi, dan setiap orang memiliki peran dan fungsinya masing-masing. Sdm juga disebut potensi yang ada di diri, baik dari fisik maupun yang bukan bagian dari fisik. Fokus dari manajemen ini yakni pada manajemen mengelola manusia.

---

<sup>1</sup> Yeti Heryati dan Mumuh Muhsin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014), hlm. 56

Hal ini karena ketika mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, dan agar sistem dapat beroperasi, diperlukan beberapa aspek penting dalam hal pengelolaannya, insentif pengembangan sumber daya manusia, dan lain-lain. Hal ini membuat kesalahan sumber daya manusia. Indikator penting untuk pencapaian tujuan yang efektif dan efisien.

Tidaklah mudah untuk mengembangkan karir seorang guru, hal ini dikarenakan banyak faktor yang dapat mempengaruhi perkembangannya, oleh karena itu sangat penting untuk memperhatikan lingkungan perkembangan, terutama jika faktor-faktor tersebut menghambat upaya pengembangan guru. Dalam kaitan ini, faktor birokrasi khususnya birokrasi pendidikan tidak mendukung terciptanya suasana yang kondusif bagi pengembangan profesionalitas dosen dan pegawai.

Padahal, jika kita mengacu pada peraturan perundang-undangan terkait pendidikan, birokrasi harus memberikan ruang dan mendukung proses pengembangan profesionalitas pendidik, namun birokrasi kita seringkali membutuhkan pelayanan, meskipun seharusnya mereka yang bertugas. Begitu mengakar sehingga peran ideal berpedoman pada peraturan perundang-undangan masih jauh dari jangkauan.

Dengan pemikiran tersebut, maka perlu dirumuskan strategi yang tepat untuk menciptakan suasana yang kondusif bagi pengembangan profesionalitas guru. Kondisi yang menguntungkan ini tentunya dibutuhkan oleh pendidik agar dapat berkembang menuju profesionalisme pendidik. Dalam hal ini, beberapa strategi dapat ditempuh untuk menciptakan situasi yang kondusif bagi

pengembangan profesionalitas guru. Strategi perubahan dimulai dengan mengubah paradigma birokrasi sehingga dapat berkembang menjadi organisasi yang berorientasi pelayanan daripada berorientasi pelayanan, kemudian mengembangkan strategi de-birokratisasi yang diharapkan. Hal ini dilakukan untuk mengurangi tingkat birokrasi yang hal tersebut nantinya bisa menjadi sebuah hambatan.

Strategi ini membutuhkan metode operable untuk diterapkan, dapat digunakan untuk memandu pelaksanaan strategi perubahan paradigma untuk meningkatkan kesadaran dalam lingkup pengabdian kepada masyarakat. Sementara itu, strategi de-birokratisasi bisa dilaksanakan dengan cara mereduksi dan prosedur tersebut di sederhanakan, yang dapat menghambat pengembangan diri pendidik dan mempersulit pelayanan kepada masyarakat. Namun yang selalu kita ketahui, bahwa dalam belajar sering kita temukan beberapa masalah seperti; *pertama*, murid sering berkelahi, sehingga murid tidak dapat mengikuti pembelajaran yang disampaikan oleh guru, mengakibatkan murid memiliki pengetahuan terbatas dalam berlomba-lomba menjadi murid yang memiliki prestasi terbaik dan masa depan yang baik. *Kedua*, murid sering bolos, sehingga murid tidak dapat mengikuti dan menimba ilmu dengan baik, mengakibatkan murid minim akan ilmu dan tidak memiliki sopan santun terhadap orang yang lebih tua dari mereka. *Ketiga*, terbatasnya pembelajaran terhadap murid dalam karya menulis, untuk meningkatkan kreativitas peserta didiknya untuk melatih bakat pola pikir terhadap diri sendiri.

Dengan beberapa masalah diatas yang telah menjadi perbincangan, baik itu di lingkungan pendidikan sekolah Madrasah maupun lainnya, semisal:

bimbingan belajar, pengajian dan organisasi kemasyarakatan (Ormas). Perbincangan tentang kenakalan murid tentang kenakalan murid/siswa disekolah hanya menggambarkan persoalan, dan tidak sepenuhnya memberikan solusi sebab akibat dampak dari persoalan masalah-masalah yang dihadapi para murid/siswa disekolah, dikarenakan kebanyakan sekolah kurang dalam metode pembelajaran secara kreativitas seperti; karya seni, karya menulis.

Karya seni merupakan suatu karya murid/siswa untuk mendorong murid memiliki ciri khas, nilai estetika dan menikmati, mengamati dan menilai satu karya buatan manusia yang dipertunjukkan dan dapat mempertanggung jawabkannya. Karya menulis merupakan sebuah hasil karangan dalam bentuk tulisan sehingga mendorong murid/siswa, dalam menghasilkan karangan dari sebuah pemikiran, pengamatan dalam bidang tertentu yang ditulis secara terarah. Budaya membaca agar mendorong minat para murid/siswa menciptakan kebiasaan yang dilakukan setiap murid untuk membaca buku dengan terus-menerus.

Sementara olah raga merupakan suatu bentuk fisik yang terencana dan terstruktur yang melibatkan dorongan kepada murid/siswa terhadap gerakan tubuh berulang-ulang, ditujukan untuk meningkatkan kebugaran jasmani dan rohani kepada murid/siswa. Dengan kurangnya metode pembelajaran yang diberikan kepada murid/siswa sehingga membuat murid tidak dapat menimbulkan kreativitas baik itu secara pikiran, keahlian, seni dan bakat menulis.

Menghadapi kenyataan ini, sekolah tampak tidak berdaya. Sekolah selalu menjadi kambing hitam atas kemerosotan karakter bangsa. Sehingga banyak dari para orang tua menyalahkan sekolah Padahal, sekolah sendiri menghadapi



berbagai masalah berat menyangkut kurikulum yang overload.

Fasilitas yang tidak memadai, kesejahteraan guru dan tenaga kependidikan yang rendah. Menghadapi beragam masalah ini sekolah seolah kehilangan relevansinya dengan pembentukan karakter. Sekolah sebagai konsekuensinya lebih merupakan sekadar tempat bagi transfer of knowledge daripada character building, tempat pengajaran daripada pendidikan.

Berbagai fenomena di atas menunjukkan bahwa nilai-nilai moral dalam masyarakat, negara dan kehidupan berbangsa telah mengalami perubahan. Masyarakat yang semestinya mengamalkan agama, budaya, dan nilai-nilai filosofis bangsa kini telah menjelma menjadi masyarakat yang bebas dari agama, budaya, dan nilai-nilai filosofis bangsa, serta lebih antusias terhadap budaya asing. Dampak dari semua ini adalah hilangnya nilai-nilai karakter yang melekat pada bangsa kita sebelumnya, seperti rasa malu, kejujuran, persatuan, persatuan dan kesatuan, rasa tanggung jawab, nasionalisme, kepedulian sosial, dan lain-lain. Situasi ini seperti situasi `` ketidak kekaln ", yaitu melemahnya nilai-nilai yang berlaku dan kurangnya norma atau nilai yang sama.

Oleh karena itu dapat dilihat dari kemampuan guru apakah gurunya unggul, selain kualifikasi tenaga pendidik, kemampuan yang harus dimiliki guru juga harus dilaksanakan. Artinya pendidik harus memiliki semua bakat dan harus menunjukkan tingkat kerja terbaik dan tingkat kerja profesional untuk memperoleh kesempatan belajar yang sukses.

Allah berfirman:

قُلْ يٰٓاَقْوَمِ اَعْمَلُوْا عَلٰٓى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَمِلْتُ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ

Artinya:

*”Katakanlah wahai muhammad, hai hambaku! Sesuaikanlah perbuatanmu dengan kedudukanmu maka nantinya aku juga berbuat demikian. Kelak kamu akan mengetahuinya”*<sup>2</sup>.

Pada ayat lain Allah berfirman:

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رَجُلًا نُوحِيَ إِلَيْهِمْ فَسْأَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ

*“dan Kami tidak mengutus siapapun sebelum kamu, terkecuali laki laki yang kami beri wahyu untuknya, dan bertanya kepada orang yang punya pengetahuan jika kamu tidak tahu tentang sesuatu”*<sup>3</sup>.

Dari ayat tersebut menjelaskan bahwa Ayat sangat penting bagi guru untuk bisa paham akan ilmu yang secara mendalam yang dibidangnya , dan pengetahuan yang juga berkaitan dengan bidang itu, sehingga ketika ada pertanyaan bisa di jawab dan membekali siswa dengan cakupan yang luas. pengetahuan.Oleh karena Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Qur'an di Kabupaten Deli Serdang merupakan memiliki sifat formal.

Kondisi sosial maupun budaya di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Qur'an yakni modern dan juga ada unsur lokalnya pula. Karena letak dari Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Qur'an adalah di Dusun I Bandar Klippa Kecamatan Percut Sei Tuan. Kabupaten Deli Serdang. Dan salah satu budaya keislaman yang unggul misalnya siswa harus hafal 10 ayat perhari. ,

Menurut Hasan Basri (2012: 63-67) guru merupakan elemen penting dalam pendidikan. Kita bisa membaca dan juga menulis dan memiliki fikiran yang jernih hal itu semua adalah atas jasa para guru yang memberi banyak pelajaran tentang

---

<sup>2</sup> Q.S AZZumar:39

<sup>3</sup> QS. An-Nahl : 43

segala hal. Madrasah Menjadi salah satu wadah dimana mahasiswa mengembangkan diri dalam masyarakat saat ini. Salah satunya adalah Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Qur'an, yang bertempat di Dusun I Bandar Klippa Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang.

Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Qur'an selain mempunyai program tahfidz quran terdapat program ilmu-ilmu agama seperti ilmu akhlakul karimah, fiqh dan tiga bahasa yaitu bahasa arab, inggris, dan bahasa indonesia. Sehingga dalam penggunaan bahasa tersebut di sesuaikan dengan jadwal yang telah ditentukan oleh pengurus. Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Qur'an yang berbasis keagamaan juga mendidik murid- murid untuk menjawab dari persoalan-persoalan yang dihadapi beberapa murid, kini berusaha kuat bahwa persepsi itu salah, untuk melakukan perubahan dan mencari solusinya dengan melakukan pembimbingan agama dan kreativitas rutin terhadap murid, baik itu belajar sesuai Kurikulum yang diterapkan. Selain itu MTs Pondok Pesantren Darul Qur'an juga membimbing kreativitas baik itu secara pikiran, keahlian, seni dan bakat menulis, sehingga membuat murid dapat terdidik dan mengembangkan karya kreativitasnya menjadi sebuah tulisan dengan hasil yang baik. Maka dengan demikian pendidikan keagamaan perlu diterapkan terhadap murid, sehingga dapat menanamkan dan memupuk jiwa rohani dan karakter murid, baik secara moral dan juga pikiran.

### **B. Fokus Masalah**

Berdasarkan penjelasan yang penulis sampaikan di atas maka dapat diidentifikasi fokus permasalahan yang ingin di teliti yakni:

1. Apa saja upaya yang dilakukan untuk meningkatkan mutu

tenaga pendidik.

2. Apa saja kompetensi kepribadian untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik di MTs Pondok Pesantren Darul Qur'an.

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka penelitian ini mempunyai tujuan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apa saja upaya yang dilaksanakan untuk mutu tenaga pendidik semakin meningkat.
2. Untuk mengetahui Apa saja kompetensi kepribadian yang ada guna meningkatnya mutu pendidikan di sekolah

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Secara Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan pada umumnya, sebagai bahan kajian dalam pelaksanaan Pendidikan dan pengembangan. Terutama dalam hal bimbingan, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam sekolah dan diluar sekolah.

#### **2. Secara Praktis**

- a. Penelitian ini dapat Menambah informasi bagi yang pembaca sehingga mengetahui upaya yang dilakukan dalam upaya meningkatnya mutu di MTs Pondok Pesantren Darul Quran.
- b. Penelitian ini dapat Menambah informasi bagi yang pembaca sehingga mengetahui faktor pendukung pelaksanaan pendidikan dan penghambat di MTs Pondok Pesantren Darul Quran.

### **3. Secara Praktis**

- a. Penelitian ini dapat Menambah informasi bagi yang pembaca sehingga mengetahui upaya yang dilakukan di MTs Pondok Presantren Darul Quran.
- b. Penelitian ini dapat Menambah informasi bagi yang pembaca sehingga mengetahui faktor pendukung pelaksanaan pendidikan dan penghambat di MTs Pondok Presantren Darul Quran.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. SUMBER DAYA MANUSIA

##### 1. Defenisi Sumber Daya

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia sumber daya adalah segala sesuatu, baik yang berwujud maupun yang tidak berwujud, yang digunakan untuk mencapai hasil, misalnya peralatan, sediaan, waktu, dan tenaga. Sumber daya dibutuhkan bagi lembaga pendidikan yang tidak dapat dilihat dan berdiri sendiri yang dapat membentuk kekuatan sebagai peran terhadap sumber daya manusia.

##### 2. Defenisi Manusia

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia manusia adalah makhluk yang berakal budi *insanul kamil* artinya makhluk yang paling sempurna.

Menurut Jujun S. Suriasumantri Manusia adalah makhluk yang mempunyai kedudukan among (unique) di dalam ekosistem, namun juga amat tergantung pada ekosistem itu dan ia sendiri bahkan merupakan bagiannya<sup>4</sup>.

Manusia adalah makhluk tertinggi dalam ciptaan Allah SWT, memiliki pikiran, emosi dan keyakinan, bisa menganalisis perbedaan mana yang buruk dan mana yang baik, bekerja sama dan saling membantu.

Manusia pada hakikatnya adalah makhluk sosial yang memiliki perasaan dan hidup berkelompok saling bergantung satu sama lain. Apabila dilihat secara naluri bahwasannya manusia itu mempunyai keinginan untuk hidup bersama kelompok

---

<sup>4</sup> Jujun S. Suriasumantri, *Ilmu Dalam Perspektif*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2006), hlm. 237

sehingga menimbulkan pendapat bahwa kehidupan berkelompok dan menciptakan organisasi layaknya lembaga sosial yang berhubungan dengan kemasyarakatan. Manusia biasanya menambahkan organisasi dalam dirinya sebagai suatu kebutuhan sehingga selalu kita lihat orang bahkan organisai dalam status sosial kehidupannya. Seperti yang kita ketahui bahwa manusia memiliki banyak sekali kebutuhan individu yang diambil kesimpulan adalah kebutuhan secara material maupun non material.

### **3. Defefenisi Sumber Daya Manusia**

#### **A. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia memiliki arti bahwa seluruh manusia apabila terlibat di dalam organisasi akan berupaya mewujudkan tujuan dari organisasi yang di tekuninya<sup>5</sup>.

Nawawi membagi konsep sumber daya manusia menjadi dua bagian, yaitu definisi makro dan mikro. Definisi makro tentang sumber daya manusia mengacu pada penduduk atau warga negara suatu negara, atau semua orang usia kerja di suatu wilayah tertentu, baik sudah mendapatkan pekerjaan maupun belum mendapatkan pekerjaan (pekerjaan). Definisi mikro SDM hanya mengacu pada orang yang bekerja atau menjadi anggota organisasi, dan orang-orang ini disebut personel, karyawan, karyawan, pekerja, buruh, dan personel lainnya<sup>6</sup>.

Maka kesimpulannya yakni semua sumber daya manusia terlibat dalam organisasi yang melaksanakan jalannya organisasi dari berbagai kalangan, baik bawahan maupun atasan baik kepala sekoah maupun satpam, manajer, midle

---

<sup>5</sup> Sayuti Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia : pendekatan non sekuler*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2000), hlm. 3

<sup>6</sup> Hadari Nawawi, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003), hlm. 37

manajer. Untuk sebuah organisasi, sumber daya terpenting adalah memberikan organisasi kerja, bakat, kreativitas dan antusiasme kepada orang-orang adapun yang menjadi konsekuensinya yakni adanya SDM yang berkapasitas untuk merencanakan dan melaksanakan program yang sudah dirancang.

Menurut pendapat George R. Terry Menurut Terry, Manajemen yakni sebuah proses untuk memobilisasi sumber daya yang tersedia. Apabila melihat fungsi dari manajemen yakni merencanakan (*planning*) yakni dasar dari sebuah pemikiran untuk menyusun langkah yang digunakan dalam mencapai sebuah tujuan<sup>7</sup>. Merencanakan maka memiliki arti mempersiapkan keseluruhan kebutuhan dan juga menghitung dari segi kendala dan merumuskan bagaimana melaksanakan program. Dan hakikat dari fungsi manajemen yakni apa yang sudah di rencanakan itu nantinya yang akan di capai. Maka bagian perencanaan harus benar benar bekerja sebaik mungkin agar bisa berjalan baik dan bisa mengurangi kendala. Dan harus merumuskan dari tujuannya. Allah berfirman yang berbunyi:

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيهَا ۖ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمُ اللَّهُ جَمِيعًا ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya:

*Setiap orang memiliki ibadah (sendiri) sendiri. Karena itu, persaingan (menciptakan) kebaikan. Dimanapun Anda berada, Allah akan memanggil semua orang pada hari kiamat. Sungguh, Allah memiliki kekuasaan atas segala sesuatu.*

Dari ayat tersebut kita dapat pahami bahwa berlomba-lomba lah dalam melakukan kebaikan, yang artinya saling berbagi ilmu yang bermanfaat yang kita punya dan mengembangkan ilmu yang ada, dan saling berlomba dalam

---

<sup>7</sup> Candra Wijaya dan Muhammad Rifa'I, *Dasar- Dasar Manajemen*, (Medan: Perdana Publishing, 2016), hlm. 14



mengembangkan jati diri kita. Dengan cara saling berlomba-lomba dalam kebaikan maka kita akan tau siapa diri kita sebenarnya, kalau dalam pendidikan kita bisa simpulkan bahwa berlomba-lomba mencari ilmu karena belajar tidak ada batasnya, dan selagi ada kemauan pasti ada jalan. Ada juga pepatah yang mengatakan barang siapa yang bersungguh-sungguh pasti akan mendapatkannya.

Allah berfirman yang berbunyi:

يَسْأَلُونَكَ عَنِ الْخَمْرِ وَالْمَيْسِرِ قُلْ فِيهِمَا إِثْمٌ كَبِيرٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ وَإِثْمُهُمَا كَبَرٌ  
مِنْ نَفْعِهِمَا وَيَسْأَلُونَكَ مَاذَا يُنْفِقُونَ قُلِ الْغَفْوُ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ الْآيَاتِ لَعَلَّكُمْ  
تَتَفَكَّرُونَ

*“Mereka menanyakan pertanyaan tentang alkohol dan perjudian.*

*Katakan: “Dalam kedua kasus tersebut, manusia memiliki sebuah dosa , dan ada manfaatnya, akan tetapi dosa tersebut lebih besar daripada manfaat yang ada”*

*Mereka menanyakan apa yang Anda dukung. Katakan: "Itu lebih dari yang diperlukan." Oleh karena itu, Allah akan menjelaskan kitab suci-Nya kepada Anda sehingga Anda berpikir”.* (QS, Al-Baqoroh: 219)

Dari ayat diatas kita pahami bahwa kita disuruh untuk mengembangkan pola pikir dengan mempertimbangkan kebaikan atau keburukan tentang suatu hal tertentu atau ijtihad. Jangan tergesa-gesa dalam mengambil tindakan untuk para manajer harus lebih teliti dalam mengambil sebuah keputusan dalam mengembangkan SDM (pegawai).

Allah berfirman yang berbunyi:

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ۝ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۝ أَقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ۝  
الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۝ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ۝

Artinya:

“Membaca dengan(menyebutkan) nama Tuhan Yang Maha Esa (1). Dia diciptakan dari gumpalan darah (2). Bacalah, inilah kebaikan Tuhanmu (3). Yang mengajar (manusia) melalui Karam (4). Dia mengajari orang-orang apa yang tidak dia ketahui (5) ". (Al-Alaq: 1-5).

Pada ayat diatas ada kata perintah yaitu bacalah, dapat disimpulkan kita harus membaca situasi saat ini dan saat yang akan datang dan pentingnya membaca SDM (pegawai) untuk membina dan mengembangkan agar kelak sumber daya tersebut menjadi berkualitas dan mampu dalam keahliannya. Misalnya seseorang ataupun SDM yang kreatif dan kita harus bisa membaca situasi dan kondisi tersebut, di salah satu bidang tersebut maka kita harus mengembangkan SDM tersebut agar menjadi profesional dan berkualitas.

Istilah sumber daya manusia mengacu pada potensi sumber daya manusia organisasi. Kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat bergantung pada manajemen personelnya, meliputi manajemen personalia dan manajemen pengembangan personel. Yang dimaksud dengan “personel” adalah dimensi orang yang sebenarnya, yang melibatkan peran / tindakan posisinya, baik sebagai subjek maupun objek dalam proses pembangunan, untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan organisasi<sup>8</sup>.

*“Hai orang-orang beriman, bertakwalah kepada allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat): dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang*

---

<sup>8</sup> Yusuf Hadijaya, *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*, ( Meda: Perdana Publishing, 2013), hlm. 68

*kamu kerjakan”* (QS Al-Hasyr: 59).

Dari paparan ayat diatas mengacu untuk melakukan kedisiplinan dengan penuh ketelitian dan perenungan secara cermat dan harus lebih mendalam, mengembangkan ide-ide dan gagasan untuk rencana kerja kedepannya, ataupun strategi yang telah di susun dengan teliti agar mengantisipasi masa yang akan datang. Apa lagi di bawa ke dalam ranah pendidikan, pendidikan lah yang bisa membuat kehidupan berwarna dan perkembangan kehidupan manusia, dari ayat diatas merumuskan strategi pengembangan secara teliti dan cermat

Sederhananya sumber daya manusia yakni Kekuatan dari manusia ini juga bisa disebut tenaga atau tenaga (energi atau tenaga). Misalnya: tenaga, tenaga, kapasitas atau tenaga uap, angin, matahari. Di Indonesia, orang dengan kata "tenaga kerja" menggunakan "tenaga kerja" daripada tenaga kerja, seperti "Kementerian Ketenagakerjaan" daripada "Kementerian Tenaga Kerja”.

Rasulullah S.A.W bersabda yang berbunyi:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: *الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَيَّ اللَّهُ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ، وَفِي كُلِّ خَيْرٍ، إِحْرِيصٌ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتِعْنِ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ، وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ: لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَذَا وَكَذَا، وَلَكِنْ قُلْ: قَدَّرَ اللَّهُ وَمَا شَاءَ فَعَلَ، فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ*

Artinya:

*“Dari Abu Humairah ra. Berkata: Rasulullah SAW. Bersabda: orang mukmin yang kuat itu lebih baik dan lebih dicintai Allah dari pada orang mukmin yang lemah”. (HR. Muslim)<sup>9</sup>*

---

<sup>9</sup> Abu Husain Muslim Bin Al-Hajjaj An-Naisaburi, *Shahih Islam*, (Riyadh: Dar Ibnu Hisyam, Tt), No. 2664, hlm. 531

Dari hadits diatas memberi peringatan kepada kita semua bahwa orang Islam itu harus kuat ataupun berkualitas fisik ataupun mentalnya, karena Islam lebih menghargai kualitas dari pada kuantitas, maka dari itu harus ada pengembangan SDM agar menjadi berkualitas sehingga dapat menjadi sebuah cerminan dalam kekuatan Islam. Karena agama Islam mendorong pembinaan dan pengembangan karyawan guna mewujudkan potensi dan profesionalitasnya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Rasulullah SAW senantiasa memberikan pembinaan, nasehat dan bimbingan kepada orang-orang yang peduli kepada umat Islam<sup>10</sup>.

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama di dalam perusahaan, instansi, dan lembaga pendidikan sehingga dapat menggerakkan , dan memberikan pemikiran sehingga tujuan yang sudah di rencanakan bisa segera tercapai .

#### A. Fungsi Sumber Daya Manusia Terdiri dari:

1. Perencanaan mempunyai arti langkah awal untuk mencapai tujuan.
2. Pengorganisasian sebagai perancang susunan lembaga pendidikan yang dapat dilihat sehingga mampu saling bekerjasama.
3. Pengarahan yang terdiri dari atasan dan bawahan agar dapat menempatkan dan mengarahkan tenaga pendidik yang telah ditetapkan.
4. Pengawasan sebagai alat pengatur kegiatan agar dapat mengetahui segala bentuk penyimpangan agar dapat di evaluasi.

---

<sup>10</sup> Ahmad Fatah Yasin, *Pengembangan SDM Di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: UIN Malang Press, 2012), Hal. 111

#### B. Tujuan Sumber Daya manusia Terdiri dari:

1. Tujuan Sosial adalah sebagai tanggung jawab dan mengurangi kerugian kepada masyarakat.
2. Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan fungsional adalah mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan individual adalah tujuan dari masing-masing anggota yang ingin di capai melalui kegiatan organisasi.

Dari konsep di atas dapat diartikan pengembangan sumber daya manusia adalah segala proses yang harus di persiapkan dari masing-masing Pendidik harus melakukan tugas yang berbeda sesuai dengan struktur lembaga pendidikan tersebut. Pengembangan sumber daya manusia biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan melakukan pekerjaan.

#### C. Ruang Lingkup Sumber Daya Manusia

Adapun beberapa kendalanya adalah sulitnya mendapatkan tenaga pendidik yang memiliki keterampilan yang memiliki pandangan tentang pemahaman terhadap nilai-nilai masyarakat modern sehingga sulitnya memahami tenaga pendidik yang tepat guna sesuai pendidikan dan keterampilan, menghasilkan tenaga pendidik yang disiplin bekerja sehingga menghasilkan prestasi yang memuaskan yang di ukur melalui kualitas maupun kuantitas..

Sumber daya di Indonesia sangat besar dapat kita lihat dari jumlah penduduk namun memiliki kekurangan potensi. Perkembangan sumber daya manusia di iringi dengan keterampilan dan sudah terlatih. Mengatasi hal ini adalah

sebuah hal yang cukup sulit dan juga butuh waktu yang banyak untuk terciptanya SDM yang baik di lembaga pendidikan.

Pasalnya, proses pembangunan lembaga pendidikan harus ada SDM yang memiliki kualitas baik. maka, harus dilihat kembali bagaimana membangun hal tersebut sebagai produsen sumber daya manusia secara kualitatif dan kuantitatif. Oleh karena itu, jika tidak memulai dengan pendidikan maka akan sulit untuk meningkatkan kualitas pengembangan sumber daya manusia, karena proses pendidikan sangat menentukan kualitas yang diharapkan dari masyarakat Indonesia. Secara khusus, untuk memungkinkan Indonesia berpartisipasi dalam persaingan global, diperlukan upaya yang berkelanjutan, khususnya pemerintah harus dapat memberikan jaminan kesempatan pendidikan setinggi-tingginya kepada setiap warga negara.

Keterampilan juga bisa menjadi sebuah dorongan dalam mengembangkan SDM yang secara langsung berguna bagi perkembangan dan kehidupan sosial mereka. Sumber daya manusia memiliki posisi yang paling penting didalam lembaga pendidikan, artinya unsur manusia memegang urutan pertama dalam menjalankan kegiatan yang ingin dicapai.

Dibandingkan dengan sumber daya lain, sumber daya manusia atau yang biasa disebut dengan tenaga pendidik merupakan sumber daya yang unik, karena: sumber daya manusia adalah: satu-satunya sumber daya kelangsungan hidup. Sumber daya yang dimiliki manusia disebut juga energi, kemampuan, kelebihan, dan keterampilan, juga dimiliki oleh makhluk lain. Misalnya: di antara

hewan, tumbuhan bahkan dimiliki oleh unsur internal<sup>11</sup>.

#### D. Pendidikan dan Pelatihan Sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 1. Batasan Pendidikan dan Pelatihan dalam Konteks Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pelatihan yakni upaya mengembangkan sumber daya, khususnya upaya pengembangan kecerdasan dan kepribadian. Kemampuan yang nantinya akan digunakan di masa yang akan datang<sup>12</sup>. Karena orientasi pelatihan ditujukan pada pelaksanaan tugas dan keterampilan khusus personel sasaran, biasanya bagi mereka yang sudah bekerja, waktu pelatihan biasanya lebih singkat daripada waktu pendidikan. Demikian pula, metode belajar mengajar yang digunakan dalam pelatihan lebih interaktif daripada pendidikan. Di akhir proses pelatihan, peserta biasanya hanya mendapatkan ijazah, sedangkan di akhir pendidikan biasanya peserta mendapatkan ijazah atau gelar.

##### 2. Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan Bagi Sumber Daya Manusia

Hal ini adalah bisa disebut sebagai sebuah investasi maka lembaga pendidikan untuk mengembangkan dalam mendidik maka harus mendapat sebuah perhatian yang lebih baik lagi.

Adapun pentingnya program pelatihan yakni: a) karyawan yang sedang menempati sebuah posisi di dalam lembaga pendidikan apabila tidak memiliki sebuah kemampuan untuk memenuhi posisi tersebut. Hal ini terjadi karena biasanya seseorang memegang jabatan bukan karena kemampuannya, melainkan

---

<sup>11</sup> Abdurrahmat Fathoni, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama Januari, Jakarta, Rineka Cipta, 2000, hlm. 11

<sup>12</sup> Robert L. Mathis 7 dan John H. Jackson, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Salemba Empat, 2002, hlm. 5

karena ketersediaan formasi. Oleh karena itu, karyawan baru atau karyawan baru ini perlu meningkatkan keterampilan yang mereka butuhkan. b). Dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi tentunya akan mempengaruhi suatu organisasi atau lembaga. Oleh karena itu, posisi yang tadinya tidak dibutuhkan sekarang dibutuhkan. Terkadang kemampuan orang yang berada pada posisi tersebut kurang. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan atau peningkatan kapasitas yang dibutuhkan untuk posisi tersebut. c). Jika organisasi ingin berkembang, maka harus dipromosikan dalam organisasi atau institusi tersebut. Pentingnya promosi kepada seseorang salah satunya adalah reward and incentives (*reward and incentives*). Imbalan dan insentif dalam bentuk sebuah kenaikan jabatan . Oleh karena itu, diperlukan pendidikan dan pelatihan tambahan. Dalam masa perkembangan ini, baik organisasi atau lembaga pemerintah maupun swasta wajib menyelenggarakan pelatihan bagi para pekerjanya guna memperoleh efektivitas dan efisiensi pekerjaan sesuai dengan masa konstruksi. Sebagaimana disebutkan di atas, pentingnya pendidikan dan pelatihan tidak hanya menguntungkan satu atau lebih karyawan yang terlibat, tetapi juga menguntungkan organisasi. Karena itu meningkatkan efisiensi kerja karyawan, jadi efisiensi kerja<sup>13</sup>.

## **B. Mutu Tenaga Pendidik**

### **1. Defenisi Mutu**

Dalam pendidikan yang dimaksud dengan kualitas adalah proses dalam masukan dan juga keluaran dampaknya. Kualitas input bisa di lihat dari sudut sisi. Pertama-tama, apakah kepala sekolah, guru, administrator, dan siswa dalam

---

<sup>13</sup> Ibid, hlm. 16



kondisi baik untuk mendapatkan masukan dari sumber daya manusia. Kedua, terpenuhinya standar input materi seperti buku dalam pembelajaran dan juga segala sarana maupun prasarana. Ketiga, apakah akan memenuhi standar masukan dari bentuk struktur dalam organisasi dan juga perangkat lunak, uraian tugas dan struktur organisasi. Keempat, kebutuhan baik dari motivasi, visi dan keinginan.

Satu hal yang dapat kami tegaskan adalah bahwa kualitas menentukan perbedaan antara hal-hal baik dan buruk. Kualitas membedakan kesuksesan dan kegagalan. Organisasi terbaik, baik publik maupun swasta, mengetahui kualitas dan rahasianya. Menemukan sumber daya yang berkualitas adalah pencarian yang penting. Pendidikan juga menyadari bahwa perlu untuk mengejar titik ini dan memberikan layanan berkualitas tinggi kepada siswa dan siswa. Kualitas bukanlah konsep yang mudah untuk didefinisikan, terutama di bidang layanan yang dapat dilihat dalam berbagai cara. Kualitas dapat diartikan sebagai perbaikan terus menerus<sup>14</sup>.

Mutu adalah semua yang tergabung dalam ciri- ciri atau karakteristik tenaga pada lembaga pendidikan Memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan. Pelanggan yang disebutkan di sini adalah komunitas yang datang berulang kali untuk mepercayakan anaknya menjadi peserta didik secara temurun dilembaga pendidikan tersebut. Maka sebaiknya masyarakat yang datang pertama kali hendaknya dilayani secara baik, karena dari pelayanan yang baik lah masyarakat datang secara berulang-ulang mempercayakan anaknya menjadi geenerasi bangsa yang baik di lembaga pendidikan tersebut. Secara umum dapat di artikan bahwa

---

<sup>14</sup> Hanun Asrohah, *Manajemen Mutu Pendidikan*, ( UIN Sunan Ampel: Buku Perkuliahan Program S-1 Jurusan Kependikan IslamFakultas Tarbiyah dan Kependidikan UIN Sunan Ampel Surabaya) hlm. 17

mutu adalah kepuasan.

## **2. Tenaga Pendidik**

Menurut peraturan pendidik (guru) dalam pasal 10 ayat 1 “UU Guru dan Dosen”, pendidik memiliki empat kemampuan, yaitu kemampuan mengajar, kemampuan profesional, kemampuan pribadi, dan kemampuan sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesional<sup>15</sup>.

Keempat kemampuan di atas hanya dapat dibina melalui pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, staf pengajar (guru) memiliki peran strategis, fungsi dan status yang sangat penting.

Orientasinya adalah fakultas (guru) memegang peranan yang sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan berbasis kompetensi. Oleh karena itu, karena fungsi utama pendidik (guru) adalah merancang, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, maka pendidik (guru) sebagai bagian integral dari kegiatan mengajar sangat menentukan keberhasilan pembelajaran.

## **3. Mutu Tenaga Pendidik**

Secara konseptual, standar juga dapat digunakan sebagai alat untuk memastikan bahwa program pendidikan vokasi dapat memberikan kualifikasi yang harus dimiliki kandidat sebelum memasuki suatu pekerjaan.

Dalam pendidikan yang dimaksud dengan kualitas adalah masukan, proses, keluaran dan dampaknya. Anda bisa melihat kualitas masukan dari semua aspek. Pertama-tama, apakah kepala sekolah, guru, administrator, dan siswa dalam kondisi baik untuk mendapatkan masukan dari sumber daya manusia. Kedua,

---

<sup>15</sup> Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Guru dan Dosen, (Bandung: Nuansa Aulia, 2006), Cet. 3, hlm. 5

terpenuhinya standar input materi seperti buku pelajaran, alat meragakan, dan prasarana sekolah<sup>16</sup>.

Menurut ketentuan pendidik (guru) dalam pasal 10 ayat 1 “UU Guru dan Dosen”, pendidik memiliki empat kemampuan yaitu, kemampuan mengajar, kemampuan profesional, kemampuan pribadi, dan kemampuan yang di dapat dari pendidik yang profesional<sup>17</sup>.

Oleh karena itu, kualitas tenaga pengajar (guru) memegang peranan yang penting di dalam proses dalam pendidikan. Dalam hal ini kualitas pendidik (guru) dapat dijadikan sebagai salah satu sumber utama untuk menilai kekuatan dan kualitas pendidikan suatu negara. Oleh karena itu, antara lain, kualitas tenaga pengajar (guru) merupakan faktor mutlak dalam pembelajaran. Semakin serius pemerintah terhadap pembangunan negara, semakin penting kualitas pendidik (guru).

#### A. Standar Mutu Tenaga Pendidik

Masyarakat luas terhadap output, jasa, dan pelayanan yang di lakukan dan ditingkatkan kepada yang lebih baik lagi secara terus menerus. Sehingga masyarakat mamberikan respon positif terhadap lenaga pendidikan. Kepuasan masyarakat terhadap lembaga pendidikan dapat kita lihat melalui beberapa jumlah anak yang di amanahkan untuk mendapatkan ilmu pendidikan dari lembaga pendidikan yang mengajarkan hal positif.

---

<sup>16</sup> Sudarwan Danim, *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), Cet. 1, hlm. 53

<sup>17</sup> Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Guru dan Dosen, (Bandung: Nuansa Aulia, 2006), Cet. 3, hlm. 5

Dalam Pasal 2 ayat (1) PP No. 19 Tahun 2005: “Standar nasional pendidikan meliputi standar isi, prosedur, kemampuan lulusan, tenaga belajar mengajar, sarana dan prasarana, manajemen, pendanaan, dan evaluasi pendidikan. . Secara terencana dan teratur<sup>18</sup>. "Standar pendidik dan pendidik dalam Pasal 28 ayat (1) SNP mengatur: “pengajar harus mempunyai kualifikasi kemampuan akademik, menjadi media dalam belajar, sehat dari segi jasmani dan juga rohaninya dan mempunyai kemampuan dalam tercapainya tujuan.", Pasal (2) dijelaskan :” adapun kualifikasi akademik yakni (1) yakni jenjang pendidikan dan sudah di sertifikasi melalui ijazah yang relevan dan juga sertifikat pengetahuan profesional dan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku”<sup>19</sup>.

Standar yang dibahas didasarkan manajemen yang memiliki keefektifan dan juga sumber. Hal tersebut menjadi gambaran akan kondisi dan ukuran yang di butuhkan dipandang secara konseptualnya, dan hal tersebut bisa digunakan untuk memastikan program pendidikan dalam kualifikasi yang harus ada sebelum memasuki suatu pekerjaan.

Profesionalisme dan kemampuan adalah hal yang menjadi parameter melihat kualitas seseorang apakah berkualitas atau tidak. Dan keduanya adalah hal yang independen.

#### a. Profesionalisme Guru

Profesional artinya yakni hidup, dan juga kata benda, artinya orang dengan pengetahuan khusus, dokter, hakim dan lain-lain. Artinya profesional itu hanya bisa dilaksanakan orang yang dipersiapkan secara terkhusus, bukan orang yang

---

<sup>18</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 Tahun 2005 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, hlm. 5

<sup>19</sup> Ibid, hlm. 5

sembarangan<sup>20</sup>.

Oleh karena itu pengertian profesionalisme mempunyai arti yang lebih luas dari sekedar kualitas tinggi secara teknis, profesionalisme mempunyai arti keahlian, baik dari moral maupun tanggung jawab secara intelektual, serta mempunyai hubungan kemitraan.

#### b. Kompetensi Tenaga Pendidik

Oemar Hamalik percaya bahwa sinyal bahwa guru dapat melaksanakan tugasnya dan mencapai tujuan sekolah di tempat kerja menunjukkan bahwa guru harus punya kemampuan yakni: 1) Guru dapat berhasil melaksanakan tugasnya. Guru dapat bekerja keras untuk mencapai tujuan pendidikan (pengajaran) sekolah. Guru dapat memainkan peran mereka dalam proses pengajaran di kelas.

Seperti yang dapat dilihat dari uraian, kemampuan mengacu sesuatu yang untuk melalui dari pendidikan. Kemampuan guru mengacu pada kinerja dan tindakan yang wajar dalam rangka terpenuhinya norma dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik, dikatakan wajar karena harus mempunyai arah juga tujuan dan harus dapat di amati.

Kecuali kode etik sebagai kode etik profesional yang ditentukan dalam prosedur dan sistem regulasi tertentu, kompetensi merupakan komponen utama dari standar profesional. Kompetensi didefinisikan dan dijelaskan sebagai alat tingkah laku yang efektif, yang terkait dengan eksplorasi, penyelidikan, analisis dan pemikiran, serta memberikan perhatian dan persepsi untuk membimbing orang menemukan bagaimana cara yang efisien .

Ada 4 kompetensi menurut pasal 10 ayat 1 untuk guru dan juga dosen yakni :

---

<sup>20</sup> Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, ( Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), Cet, 19, hlm. 14-15

### 1. Kompetensi Pedagogik

Standar Nasional Pendidikan (SNP), tafsir Pasal 28 ayat (3) a menyatakan bahwa kemampuan mengajar yakni bagaimana mengelola sebuah kemampuan belajar siswayakni bagaimana pemahaman dari siswa, merancang dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, dan mengembangkan siswa untuk mencapai kemampuan belajar yang dimilikinya. berbagai kemampuan<sup>21</sup>

### 2. Kompetensi Profesional

Standar Nasional Pendidikan (SNP), tafsir pasal 28 (3) butir c menunjukkan bahwa kemampuan profesional mengacu pada kemampuan menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang dapat membimbing peserta didik untuk memenuhi persyaratan Internasional. Standar Kompetensi Standar Pendidikan. Standar pendidikan nasional.

### 3. Kompetensi Kepribadian

Pendapat dari Ahmad Tafsir dari Khoiron Rosyadi, Ciri-ciri seorang guru muslim adalah sebagai berikut: penyayang, mau memberi nasehat, mau memberi peringatan, mau melarang siswanya berbuat jahat, bijak memilih materi atau topik yang sesuai dengan lingkungan siswanya, menghargai mata kuliah lain yang menurutnya kurang baik di, dan bijak Pilih mata kuliah yang sesuai dengan tingkat intelektual siswa, fokus pada berpikir dan melakukan ijtihad, kejujuran ilmiah, keadilan dalam segala hal<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> *Ibid.*, hlm. 75

<sup>22</sup> Khoiron Rosyadi, *Pendidikan Profetik*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 191

#### 4. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial juga dapat dijelaskan sebagai kemampuan guru sebagai profesional dan anggota masyarakat untuk mempromosikan dan mengembangkan interaksi sosial. Maka, guru bukan hanya memiliki tanggung jawab di lingkungan sekolah saja akan tetapi juga di luar lingkungan sekolah. Yakni guru bukan sekedar hadir di kelas menyampaikan pelajaran akan tetapi juga sebagai masyarakat yang harus ikut aktif mengembangkan peserta didik.

Maka dapat dipahami bahwa standar kompetensi guru merupakan sebuah ukuran dalam menentukan yang sudah di syaratkan oleh penguasaan ilmu dan memiliki perilaku yang baik, memegang kedudukan sebuah jabatan, kualifikasi dan jenjang pendidikan yang sesuai dengan bidangnya. tanggung jawab, sehingga mereka dapat Memahami kualitas guru.

Standar kompetensi guru dirancang untuk mendapatkan acuan tetap untuk mengukur bagaimana kinerja dari guru tersebut, sehingga diperoleh mutu berkualitas guru dan peningkatan mutu dalam pembelajaran.

Oleh karena itu, kemampuan setiap pendidik (guru) akan tampak ketika mengajar. Kemampuan tersebut ditunjukkan dengan menguasai ilmu dan pengetahuan profesional sebagai seorang pendidik. Yang berarti , guru tidak hanya pintar, akan tetapi juga pandai dalam menularkan ilmu untuk siswanya.

Standar yang dibahas didasarkan pada sumber, prosedur, dan manajemen yang efektif. Standar menggambarkan ukuran dan kondisi yang diperlukan.

Keempat kemampuan di atas hanya dapat dibina melalui pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, staf pengajar (guru) memiliki peran strategis, fungsi dan status yang sangat penting. Orientasinya adalah bahwa pengajar dan staf

(guru) memegang peranan yang sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan berbasis kompetensi. Oleh karena itu, pengajar dan staf (guru) yang menjadi bagian dari kegiatan mengajar mempunyai posisi yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama pendidik (guru) adalah merancang, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran.

Oleh karena itu, kualitas tenaga pengajar (guru) memegang peranan kunci dalam keseluruhan proses pendidikan. Dalam hal ini kekuatan dan kualitas pendidikan suatu negara, sedangkan pendidikan Islam adalah sarana untuk mencapai kesempurnaan akhlak. Dengan kata lain, pendidikan Islam merupakan fungsi pencapaian kesempurnaan akhlak, dan lembaga pendidikan merupakan aspek material untuk memenuhi fungsi tersebut. Pendidikan adalah hakikatnya, dan lembaga pendidikan adalah lembaga yang telah mapan dan disempurnakan dalam masyarakat<sup>23</sup>.

#### **A. Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik**

Salah satu masalah penting dalam pendidikan adalah rendahnya kualitas output. Indikator acuan yang digunakan untuk memperkuat pernyataan tersebut adalah hasil ujian nasional yang biasanya kurang menggembirakan, artinya ambang batas kelulusan minimal masih rendah dibandingkan negara tetangga.

Pada dasarnya untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik diperlukan adanya motivasi berarti Kekuatan pendorong psikologis yang hal tersebut nantinya akan menjadi sebuah dorongan dalam mencapai tujuan. Motivasi Dari segi manajemen yakni menyangkut sumber daya manusia umum, terutama sumber daya

---

<sup>23</sup> Rahmat Hidayat, *Ilmu Pendidikan Islam "Menuntun Arah Pendidikan Islam Indonesia*, (Medan: LPPPI, 2016), hlm. 2



manusia bawahan. Pertanyaan motivasi bagaimana memobilisasi dan mengembangkan kekuatan dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif dan berhasil mencapai dan mencapai tujuan yang telah ditentukan<sup>24</sup>.

Pemerintah telah lama merencanakan peningkatan mutu pendidikan dengan merumuskan misi pendidikan nasional sebagai strategi pembangunan di bidang pendidikan, sebagai berikut;

1. Memperluas kesempatan dan pemerataan seluruh pendidikan yang memiliki mutu yang baik.
2. Setiap pendidikan akan ditingkatkan mutunya hingga bisa bersaing di segala sektor hingga internasional.
3. Lebih ditingkatkan lagi relevansi pendidikan dan juga akan kebutuhan dari masyarakat sehingga bisa menghaapi tantangan global.
4. Memberi fasilitas untuk mengembangkan potensi anak dengan utuh dari usia dini sampai kepada akhir hayatnya untuk terciptanya masyarakat belajar.
5. Meningkatkan dan juga dioptimalkan kepribadian dan juga moral yang baik untuk pendidikan yang lebih berkualitas.
6. Meningkatkan profesionalisme dan akuntabilitas lembaga pendidikan sesuai dengan standar nasional dan global, sebagai pusat pembinaan keterampilan dan juga sikap beserta nilai.
7. Mendorong peran serta masyarakat dalam menyelenggarakan

---

<sup>24</sup> Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, *Ayat-Ayat Alquran Tentang manajemen Pendidikan Islam* , (Medan: LPPPI, 2017), hlm.159

pendidikan berdasarkan prinsip otonom berdasarkan konteks Negara Kesatuan Republik Indonesia<sup>25</sup>.

Begitu pula dengan “SMP Negeri 2 Dolopo, Madiun Luki Eko Cahyono, Satrijo Budiwibowo dan Juli Murwani yang diimplementasikan di SMP Negeri 2 Dolopo pada Penerapan 8 Standar Nasional Pendidikan yang Masuk Analisis”. . Hal ini didasarkan pada asumsi yakni pengembangan mutu di madrasah memiliki peran yang penting untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah Nasioanl yang berperan penting dalam peningkatan mutu pendidikan nasional sangat bergantung pada mutu pembelajaran. Namun di dalam meningkatkan mutu pembelajaran pada hakikatnya berkaitan dengan lingkungan dan akan bisa dipengaruhi kondisi sosial

26

Berbagai penelitian telah menunjukkan bagaimana pentingnya kondisi dan lingkungan sekolah Islam mempengaruhi kualitas pembelajaran, seperti pembelajaran di sekolah yang efektif, pekerjaan dan pembelajaran guru, penataan sekolah / madrasah, dan kinerja organisasi, yang kesemuanya mengarah pada pernyataan, “ Jika dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran, maka mutu sekolah harus ditingkatkan sebagai satu kesatuan pembelajaran.” Uraian di atas menunjukkan perlunya perubahan paradigma antara pimpinan, pendidik dan karyawan agar memiliki langkah dan strategi yang sama, yaitu di lingkungan kerja khususnya di madrasah-madrasah di Sulawesi Selatan. Pemimpin, pendidik, pendidik, dan karyawan harus menjadi tim lengkap yang saling membutuhkan (kerja tim) dan saling melengkapi kekurangan satu sama lain untuk menetapkan

---

<sup>25</sup> Kementerian Agama RI, Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, op.cit, h. 196

<sup>26</sup> Luki Eko Cahyono, dkk, *Analisis Penerapan 8 Standar Nasional Pendidikan Pada Smp Negeri 2 Dolopo Kabupaten Madiun*, (Vol.4 No.2, Oktober 2015: 104-105)

tujuan (sasaran) dengan benar.

### **C. Penelitian yang Relevan**

Penelitian yang sama dengan penulis yakni;

1. Penelitian pertama dilakukan oleh Mala Sari *Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Mts Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung*  
Kesimpulannya adalah bahwa rencana pengembangan yang dilakukan oleh pimpinan pesantren berupa untuk melihat bagaimana mengembangkan SDM, sehingga menjadi pembimbing penelitian tenaga pendidik. Meski beberapa pendidik telah melakukan studi pelatihan ini, belum ada cara untuk mengimplementasikannya. Para pemuka agama melakukan yang terbaik dalam menjalankan tugasnya untuk meningkatkan Sumber daya manusia di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.
2. Penelitian yang kedua dilakukan oleh Anggraini *Implementasi Manajemen SDM Tenaga Kependidikan Di Man 2 Bandar Lampung*  
Implementasi Manajemen SDM Tenaga Kependidikan, dapat terwujud jika etika profesi digunakan untuk menunjang kemampuan menghasilkan produk yang berkualitas, maka terdapat motivasi berprestasi yang tinggi dengan menumbuhkan etika profesi, sudut pandang, ekspektasi, juga keterampilan efektif yang belum memenuhi persyaratan zaman. Apalagi ini menjadi tantangan bagi kepala sekolah. Dalam indikator ini, upaya MAN 2 Sekolah Madman Negeri Lampung untuk menerapkan manajemen SDM bagi tenaga pendidik adalah menjadikan lembaga pendidikan di Negeri Lampung lebih berkualitas untuk dapat di terapkannya SDM pendidik dengan benar, maka pimpinan memiliki tuntutan untuk menjadi lebih

berkualitas di dalam segala aspek. Biasanya bimbingan motivasi diberikan agar karyawan dapat bekerja sama untuk mengembangkan perguruan tinggi yang berkualitas di Provinsi Lampung. Kerja tim Kerja tim adalah sistem kerja yang bekerja sama untuk mencapai tujuan dari rencana bersama. Kerja sama tim kerja adalah syarat yang diperlukan untuk mencapai kinerja dan prestasi kerja yang sukses.

3. Penelitian yang ketiga impementasi manajemen sumber daya manusia alam meningkatkan produktivitas dikantor kementerian agam di Yogyakarta. Oleh Fara Mariska Ulfa Sebagai hasil dari upaya kantor untuk meningkatkan produktivitas karyawan, karyawan menjadi lebih bertanggung jawab atas tanggung jawabnya, lebih mampu dan dapat menggunakan IT sebagai penunjang pekerjaannya. Tentunya efisiensi kerja karyawan juga semakin tinggi melalui upaya tersebut. Terakhir, jika karyawan Jika Anda sangat produktif dan bertanggung jawab atas pekerjaan Anda, Anda bisa mendapatkan penghargaan melalui promosi.
4. Penelitian yang keempat Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara oleh Roosje Kalangi Institut Pemerintahan Dalam Negeri (Ipdn) Kampus Sulawesi Utara Unsur-unsur pengembangan sumber daya manusia meliputi rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, tunjangan, promosi, mutasi, struktur dan pelatihan khusus teknis. Elemen tersebut juga berdampak pada kinerja pegawai, sehingga melahirkan tata kelola pemerintahan yang baik di Sungai Sanji Kepulauan Provinsi Sulawesi Utara. Faktor utama yang mempengaruhi sumber daya manusia adalah

gaji, promosi jabatan, pelatihan secara struktural dan juga teknis. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Birdi et al. (2008), Delaney dan Huselid (1996), Yang dan Lin (2009), Wood dan de Menezes (2008), Bae dan Lawler (2000), Guthrie (2001), Vlachos (2008), Wan et al. (2002), dia mengungkapkan hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dan kinerja organisasi. Namun karena perbedaan populasi, budaya dan faktor lainnya, hal tersebut tidak dapat digeneralisasikan. Sementara itu, karena penelitian ini dilakukan pada pegawai pemerintah atau pegawai negeri sipil, kinerja pegawai sektor swasta mungkin berbeda dengan kinerja pegawai negeri.

5. Penelitian kelima yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak oleh Krismiyati. Pendapat setiap sumber daya manusia atau fakultas di sekolah dasar tersebut sangat mendukung adanya rencana pelatihan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Melalui pelatihan, sumber daya manusia atau tenaga pengajar dapat mengembangkan berbagai aspek kemampuannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi / tanggung jawab pokoknya. Kesimpulannya, pengembangan sumber daya manusia atau tenaga pengajar SDN Inpres Angkasa sudah baik. Namun rencana pelaksanaan pelatihan belum optimal, dan hasil pengembangan sumber daya manusia atau staf pengajar dan pegawai SDN Inpres Angkasa perlu ditingkatkan dalam hal pelaksanaannya. Menjadikan program pelatihan yang direncanakan berjalan sesuai ekspektasi yang diharapkan. Sekalipun tidak mungkin sempurna, di zaman modern ini, lembaga pendidikan masih

perlu bekerja keras untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja dari organisasinya

### **BAB III**

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

##### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian Pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik di Mts Pondok Pesantren Darul Qur'an beralamat Dusun I Bandar Klippa Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang. Prov. Sumatera Utara

Kegiatan penelitian ini di mulai dari bulan Oktober tahun 2019 , dan pengelolaan data hasil penelitian dilaksanakan di mulai pada tanggal 23 November 2019 sampai 14 Februari 2020.

##### **B. Pendekatan Metode Penelitian dan Alasannya**

Metode yang di gunakan di penelitian ini yakni jenis kualitatif bersifat deskriptif. Penelitian jenis ini biasa di pakai oleh peneliti untuk bidang pendidikan maupun sosial. Berbagai alasan juga dikemukakan, dengan fokus penelitian kualitatif maka nanti data yang di dapatkan akan lebih kaya. Hal ini dilaksanakan untuk memberi pemahaman dan juga penemuan data.

Peneliti memiliki pertimbangan sehingga di gunakannya penelitian kualitatif hal ini sesuai dengan yang di ungkapkan oleh Moelong<sup>27</sup> sebagai berikut:

Penelitian yang digunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif yaitu data yang dikumpulkan berupa teks, gambar, bukan angka.

Pemilihan metode dan jenis penelitian dikarenakan setelah.

---

<sup>27</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 3.

Peneliti membandingkan penelitian sebelumnya dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif, dan peneliti percaya bahwa jenis metode deskriptif kualitatif lebih cenderung dipelajari berdasarkan situasi penelitian.

Menurut Bogan dan Taylor, Penelitian kualitatif merupakan suatu proses penelitian yang dapat menghasilkan data deskriptif dalam bahasa tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Sedangkan penelitian deskriptif merupakan suatu bentuk penelitian yang bertujuan mendeskripsikan atau mendeskripsikan fenomena yang ada seperti fenomena alam dan juga manusia.

Tujuan penelitian kualitatif deskriptif adalah mendeskripsikan secara sistematis, jujur dan akurat fakta dan karakteristik penduduk atau daerah tertentu.

### **C. Subjek Penelitian**

Subjeknya adalah informan, dan mereka membutuhkan informasi untuk mengungkap kasus yang sedang dipertimbangkan. Penetapan mata kuliah ini didasarkan pada pertimbangan sebagai berikut: Mata kuliah tersebut betul-betul berkaitan dengan mengembangkan sumber daya manusia sehingga bisa meningkatnya kualitas pengajar di MTs Pondok Pesantren Darul Qur'an.

Peneliti mengidentifikasi penyedia informasi atau subjek dengan pertimbangan tertentu, yaitu penyedia informasi yang berkaitan dengan mengembangkan kualitas tenaga pengajar di MTs Pondok Pesantren Darul Qur'an. Adapun yang menjadi subjek penelitian ini adalah Kepala Sekolah dan guru di MTs Pondok Pesantren Darul Qur'an.

### **D. Prosedur Pengumpulan Data**

Hal penting di dalam penelitian yakni proses mengumpulkan data hasil penelitian, karena ini merupakan tujuan yang utama dalam proses meneliti.



Apabila tidak paham bagaimana teknik dalam mengumpulkan data, maka nantinya tidak akan bisa memperoleh data yang sesuai diinginkan oleh peneliti. Arikunto menjelaskan bahwa beberapa metode yang bisa digunakan ketika mengumpulkan data yakni :

### 1. Observasi

Metode observasi adalah studi yang terencana dan sistematis tentang fenomena sosial dan alam melalui observasi dan penelitian pencatatan<sup>28</sup>. Mengamati situasi, dan juga kondisi perilaku informan dan dibuat catatan dengan selektif dalam konteks kegiatan yang terkait dengan pengembangan guru. sumber daya manusi untuk meningaenaga pendidik tkan mutu MTs Pondok Pesantren Darul Qur'an. Instrumen penelitian dengan menggunakan: alat tulis, adroid dan laptop

### 2. Interview/wawancara

Dalam penelitian ini, kami secara sepihak menanyakan teknologi apa saja yang diterapkan dan secara sistematis mengumpulkan serta mewawancarai informasi yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian dengan tetap mengacu pada tujuan yang sudah ditetapkan. Wawancara terstruktur yang digunakan di dalam penelitian ini. Ketika peneliti atau pengumpul data menentukan informasi apa yang akan diperoleh. maka, pada saat proses wawancara dengan narasumber peneliti mempersiapkan alat yang membantu proses wawancara dan juga daftar pertanyaan dan menyiapkan alternatif

---

<sup>28</sup> Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Bandung: Mandar Maju, 1990), hlm. 157

jawabannya<sup>29</sup>. Instrumen penelitian dengan menggunakan: alat tulis, adroid dan instrument pertanyaan.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi yakni cara mengumpulkan data yang nantinya berupa transkrip, majaah, dokumen, agenda dan peraturan di tempat penelitian. Instrumen penelitian dengan menggunakan: adroid dan laptop.

### *E. Analisis Data*

Analisis data yakni mengorganisasikan data dengan mengklasifikasikannya ke dalam beberapa pola yang merupakan gambaran dasar dan nantinya akan ditemukan sebuah tema berdasarkan rekomendasi data. Gunakan model analisis data Miles dan Huberman untuk pemrosesan.

1. Mereduksi data
2. Menyajikan data
3. Menarik sebuah kesimpulan dan verifikasi

Reduksi data didefinisikan sebagai proses seleksi yang berfokus untuk menyederhanakan, abstrak, dan mentransformasi data yang dihasilkan oleh catatan ketika di tempat penelitian. Dan data tersebut masih akan terus berkembang ketika penelitian tetap berlangsung.

Ketika menggunakan model kualitatif data nantinya harus di reduksi agar lebih mudah dipahami dengan topik dan mode yang sesuai.

---

<sup>29</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), h. 138

Oleh karena itu, reduksi data lebih banyak tentang pemusatan, menyederhanakan data mentah dan memindahkannya kedalam sesuatu yang mudah dikelola. singkatnya, mereduksi adalah meringkas, mengeksplorasi topik, membuat cluster, membagi bagian bagian, mengkategorikan, dan menulis sebuah memo. Kegiatan ini akan berlanjut hingga laporan akhir selesai.

Representasi data yakni sekumpulan dari informasi terstruktur yang nantinya akan memungkinkan untuk ditariknya sebuah kesimpulan dan nantinya dilanjutkan dengan mengambil sebuah tindakan. Penyajian dalam bentuk naratif nantinya dirubah ke dalam jenis grafik, bagan dan juga jaringan.

Semuanya dirancang untuk informasi yang didapat bisa digabungkan secara seragam dan nantinya bentuknya akan lebih mudah diakses sehingga menarik kesimpulan akan lebih mudah.

Proses selanjutnya yakni memverifikasi data dan menarik sebuah kesimpulan. Ketika di dalam tahap analisis penelti metode kualitati akan mencari sesuatu makna, memperhatikan keteraturan, pola, penjelasan, kemungkinan konfigurasi, jalur sebab akibat, dan proporsi. Bentuk kesimpulan untuk tahap yang pertama harus longgar dan diragukan serta bentuknya belum jelas dan kemudian akan secara bertahap kepada tingkat yang lebih tegas dan lebih terperinci. Bergantung pada ukuran kumpulan record lapangan, kesimpulan "akhir" mungkin tidak muncul hingga pengumpulan data akhir, Encoder, metode penyimpanan dan pengambilan yang digunakan, kemampuan penelitian untuk menarik kesimpulan.

#### **F. Pemeriksaan dan Pengecekan Keabsahan Data**

Dalam penelitian kualitatif, jika tidak terdapat perbedaan antara isi yang

dilaporkan peneliti dengan keadaan objek penelitian yang sebenarnya, maka temuan atau data tersebut dapat dinyatakan valid. Namun perlu diketahui kebenaran di dalam metode ini tidak bersifat tunggal, melainkan multipel, hal ini nantinya tergantung dari bagaimana peneliti mengkonstruksikan fenomena yang sedang diamatinya, dan dibentuk oleh proses psikologis manusia. Setiap orang dengan latar belakang berbeda<sup>30</sup>.

Validitas di dalam penelitian kualitatif memiliki peran yang penting, karena dengan validitas hasil penelitian bisa lebih terpercaya. Maka agar bisa dipercaya hasil penelitian harus dilakukan validitas. Lincoln dan Guba mengatakan di butuhnya kredibilitas, dan juga transmibilitas untuk proses mengumpulkan data dan analisis data penelitian.

Validitas nantinya terbagi menjadi dua jenis yakni validitas penelitian ilmiah dibedakan menjadi dua jenis, yaitu validitas internal (tentang instrumen) dan validitas eksternal (tentang generalisasi). Validitas internal penelitian kualitatif yakni sesuai konsep dengan responden.

Sedangkan validitas eksternal berarti kemampuan beradaptasi dan memungkinkan hasil penelitian nantinya bisa diterapkan kepada situasi tertentu.

#### 1. Kredibilitas

Adapun cara untuk memperoleh kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara yakni :

- a. Triangulasi, Artinya, membandingkan data yang ada dengan hal yang sama yang didapat dari sumber yang lain untuk dapat dicek kebenaran data tersebut , dapat dilakukan dengan waktu yang berbeda ketika tahap

---

<sup>30</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm.366

penelitian di lapangan.

- b. Peer deferbing Merupakan diskusi dengan rekan kerja, yaitu kegiatan mendiskusikan dan juga membahas hasil dari penelitian dengan rekan kerja. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan masukan yang objektif atas saran dan kritik yang pada akhirnya bisa meningkatkan kepercayaan peneliti menggunakan cara foto dan catatan refrensi.

Mengevaluasi keefektifannya dengan mengkonfirmasi hasil penelitian dan informasi yang diperoleh, dengan demikian melakukan inspeksi anggota.

## 2. Transferabilitas

Transferabilitas memperhatikan penerapan makna fungsional dari unsur-unsur yang terdapat ketika ada di fenomena penelitian dan fenomena yang lain di luar dari lingkup penelitian. Cara untuk memastikan portabilitas ini adalah melalui penjelasan rinci tentang data kepada kasus yang ada. Sehingga para pembaca hasil penelitian bisa mengaplikasikannya.

## 3. Dependabilitas

Dependabilitas dilakukan dengan mengumpulkan data dan menganalisis data dan menyajikan laporan penelitian.

## 4. Konfirmabilitas

Teknik-teknik berikut digunakan untuk membandingkan keefektifan data dan laporan penelitian: yaitu, sejak desain dan pengembangan, sponsor atau konsultan dikonsultasikan pada setiap langkah kegiatan; fokus pada penentuan latar belakang dan sumber diatur ulang; teknik pengumpulan data ditentukan, dan menyajikan laporan penelitian. data.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Temuan Umum**

##### **1. Gambaran Umum Madrasah/Sekolah**

###### **a. Letak Geografis**

Lembaga pendidikan ialah Mts darul Qur'an beralamat Dusun I Bandar Klippa Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang. Prov. Sumatera Utara. Adapun letak MTS Darul Quran tersebut banyak rumah penduduk dan masih banyak perkebunan disekitarnya. Akses ke Mts Darul bisa pakai transportasi online dan angkutan umum.

###### **b. Sejarah Singkat**

##### **1. Latar belakang**

Lembaga Pendidikan Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Qur'an di Deli Serdang Sumatera Utara telah menetapkan tujuan atau arahan dari instansi tersebut. Untuk mencapai tujuan tersebut, perlu dirumuskan tujuan berdasarkan waktu pelaksanaan pembelajaran di lembaga pendidikan.

Sasaran yang harus dicapai tertuang dalam kurikulum lembaga pendidikan Madrasah Tsanawiyah Islamiyah di Medan, Sumatera Utara. Dan adapun tujuan harus pula mengacu kepada kurikulum dan bisa pula dilengkapi dengan kurikulum sendiri yang unik untuk lembaga tersebut.

##### **2. Tujuan Penyusunan Kurikulum**

Tujuan penyusunan Kurikulum Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren di Deli Serdang Sumatera Utara adalah untuk membuat suatu acuan dan target yang harus dicapai oleh lembaga pendidikan tersebut baik target dalam kurikulum maupun tujuan pengembangan pendidikan lainnya.

Dengan memiliki suatu dokumen Kurikulum lembaga pendidikan akan dapat mudah melihat dan mengevaluasi akan tujuan dan target yang harus dicapai dan merupakan acuan dalam melaksanakan semua program bagi lembaga pendidikan tersebut.

Secara langsung pengelola pendidikan akan merasa mudah untuk membuat dan melakukan program pendidikan bagi anak didik jika sudah dituangkan dalam kurikulum dengan demikian akan mudah diadakan evaluasi mingguan dan bulanan terhadap pelaksanaan program pendidikan yang lembaga tersebut.

### 3. Prinsip Pengembangan Kurikulum

Satuan pendidikan Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren di Deli Serdang Sumatera Utara berprinsip untuk melaksanakan semua isi dari Kurikulum yang sudah disusun demi untuk kemajuan program pendidikan Madrasah itu sendiri. Untuk mengembangkan Kurikulum tersebut kami selalu meminta kepada semua pihak terkait untuk tetap melaksanakan semua program yang sudah tercantum dalam Kurikulum Madrasah tersebut.

### 4. Konteks MTs Pondok Pesantren Darul Qur'an di Deli Serdang

Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Qur'an di Deli Serdang adalah salah satu lembaga yang bersifat formal. Secara garis besar kondisi sosial budaya di kompleks Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Qur'an di Deli Serdang adalah budaya lokal dan modern, karena letak dari Madrasah Pondok Pesantren Tsanawiyah Darul Qur'an yaitu Deli Delidang. Budaya Madrasah Tsanawiyah yang paling terkenal adalah semua siswanya selalu terintegrasi dengan Islam, karena salah satu jurusan Madrasah adalah memperingati "Alquran", minimal tujuan Alquran adalah sepuluh ayat per hari, dan bidang studi

formalnya juga mengembangkan bidang pembelajaran ekstrakurikuler seperti bahasa Inggris setiap hari.



## Profil Madrasah

### 1. Data Madrasah

- |  |   |
|--|---|
| 1. Nama Madrasah   | : Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren<br>Darul Qur'an Yayasan Islamic Centre<br>Darul Qur'an Jend. Besar DR. H. ABD.<br>Haris Nasution |
| 2. Alamat  | : Dusun I Bandar Klippa Kec. Percut Sei<br>Tuan Kab. Deli Serdang   |
| 3. Email   | : <a href="http://darulquran.ponpes.id">http://darulquran.ponpes.id</a>   |
| 4. Status Madrasah   | : Swasta  |
| 5. Jenjang Akreditasi  | : -   |
| 6. Nama Yayasan/Pengelola  | : Yayasan Islamic Centre Darul Qur'an<br>Jend. Besar DR.H.ABD. Haris Nasution   |
| 7. N.S.M   | : 121212070137  |
| 8. N.P.S.M   | : 69983314  |
| 9. Luas Tanah  | : 8, 5 Ha   |
| 10. Status Tanah dan Bangunan  | : Milik Sendiri   |
| 11. Waktu Belajar  | : Pagi, Pukul 07:15 s/d 15.50 wib   |
| 12. Di lokasi Madrasah terdapat Madrasah/ sekolah lain :   |   |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Madrasah Tsanawiyah</li> <li>2. Madrasah Aliyah</li> <li>3. Tahfizh (Takhassus)</li> <li>4. Gedung Madrasah ini juga digunakan Madrasah MDTA (pan</li> <li>5. Gedung Madrasah ini milik Madrasah Yayasan Islmic Centre<br/>Darul Qur'an</li> </ol> |   |

## 2. Identitas Kepala Madrasah

1. Nama kepala sekolah : Rustam Hasibuan, S. Pd
2. Tempat/ tanggal lahir : Sei Rakyat. 03 April 1968
3. Alamat Rumah : Jl.Bromo Gg.Harapan Lorong Aceh No.18
4. No.telepon: : Hp.081263705893
5. Tanggal pengangkatan : 06 Agustus 2019
6. Jabatan Sebelumnya : Kepala Madrasah MTs Islamiyah Medan
7. Pertama kali diangkat sebagai Kepala Madrasah di MTs, tahun 2019
8. Pengalaman mengajar 5 Tahun di MTs Islamiyah Medan

### 1. Pengalaman sebagai Kepala Madrasah (di 3 Madrasah terakhir)

No	Kepala Madrasah di	Dari tahun s/d tahun
1	MTs Islamiyah Medan	2011 s/d Sekarang
2	MTs PP Darul Qur'an	2019 s/d 2024

### 2. Pendidikan dua jenjang terakhir

Jenjang	Jurusan	Tahun	Institusi
Aliyah	Agama	1988-1990	MAN Medan
S-1	PAI	2005-2008	STAIS Medan

### 3. Pelatihan yang pernah diikuti dengan tugas pokok ( tiga pelatihan terakhir)

No	Tahun	Nama Pelatihan	Lamanya (hari)
1	2011	Peningkatan Kompetensi kepala MI, MTs, MA	Tanggal 12 s/d 17 Desember 2011 (6 hari)

## 5. Tujuan Pendidikan Madrasah

Adapun yang menjadi tujuan pendidikan Madrasah Tsanawiyah PP Darul Qur'an adalah untuk membantu generasi muda khususnya siswa Madrasah Tsanawiyah dalam memberikan pendidikan yang dapat mencerdaskan bagi kehidupan mereka, untuk meningkatkan ilmu pengetahuan mereka baik ilmu keduniaan maupun ilmu ukhrowi yang nantinya diharapkan akan dapat meningkatkan derajat mereka sesuai dengan apa yang diharapkan oleh Allah swt kepada orang-orang yang beriman. Negara Indonesia seperti tercantum dalam UUD 1945. Madrasah Tsanawiyah juga ikut berpartisipasi dalam mewujudkan cita-cita bangsa dengan memberikan ilmu pengetahuan kepada seluruh Madrasah Tsanawiyah Islamiyah Medan. Kepribadian adalah merupakan salah satu kriteria seseorang dalam kehidupannya, Madrasah ini juga memberikan pendidikan kepada seluruh siswa untuk menjadi pribadi yang handal dan dewasa, memiliki sifat percaya diri, istiqomah/ konsisten serta menjadi sejati yang akan selalu menjunjung tinggi syari'at Islam dimanapun ia berada. Yang sangat penting juga dalam kehidupan ini adalah memiliki akhlakul karimah, secara sadar atau tidak generasi kita sekarang ini bahkan warga negeri ini sudah tidak lagi memiliki akhlakul karimah, kita sudah mengalami kurangnya moral. Dalam Islam akhlak ini sangat diperhatikan sesuai dengan risalah Nabi untuk menciptakan manusia yang berakhlakul karimah. Madrasah ini juga berusaha dan mencoba memberikan pendidikan Akhlak dan moral dalam hal ini minimal ada tiga yang kami berikan kepada seluruh warga yaitu : Akhlak kepada Khaliq ( Allah swt), akhlak kepada sesama manusia serta akhlak kepada alam dan lingkungan. Pendidikan keterampilan juga merupakan salah satu dari tujuan pendidikan pada Madrasah

Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Qur'an. Keterampilan yang memiliki seseorang akan membuat dia dapat hidup mandiri dalam kehidupannya. Madrasah juga memberikan ilmu keterampilan kepada seluruh siswa seperti ilmu Qiraat/Tilawah, Kaligrafi, kerajinan tangan dan lain-lain.

### Visi Dan Misi

#### 1. Visi

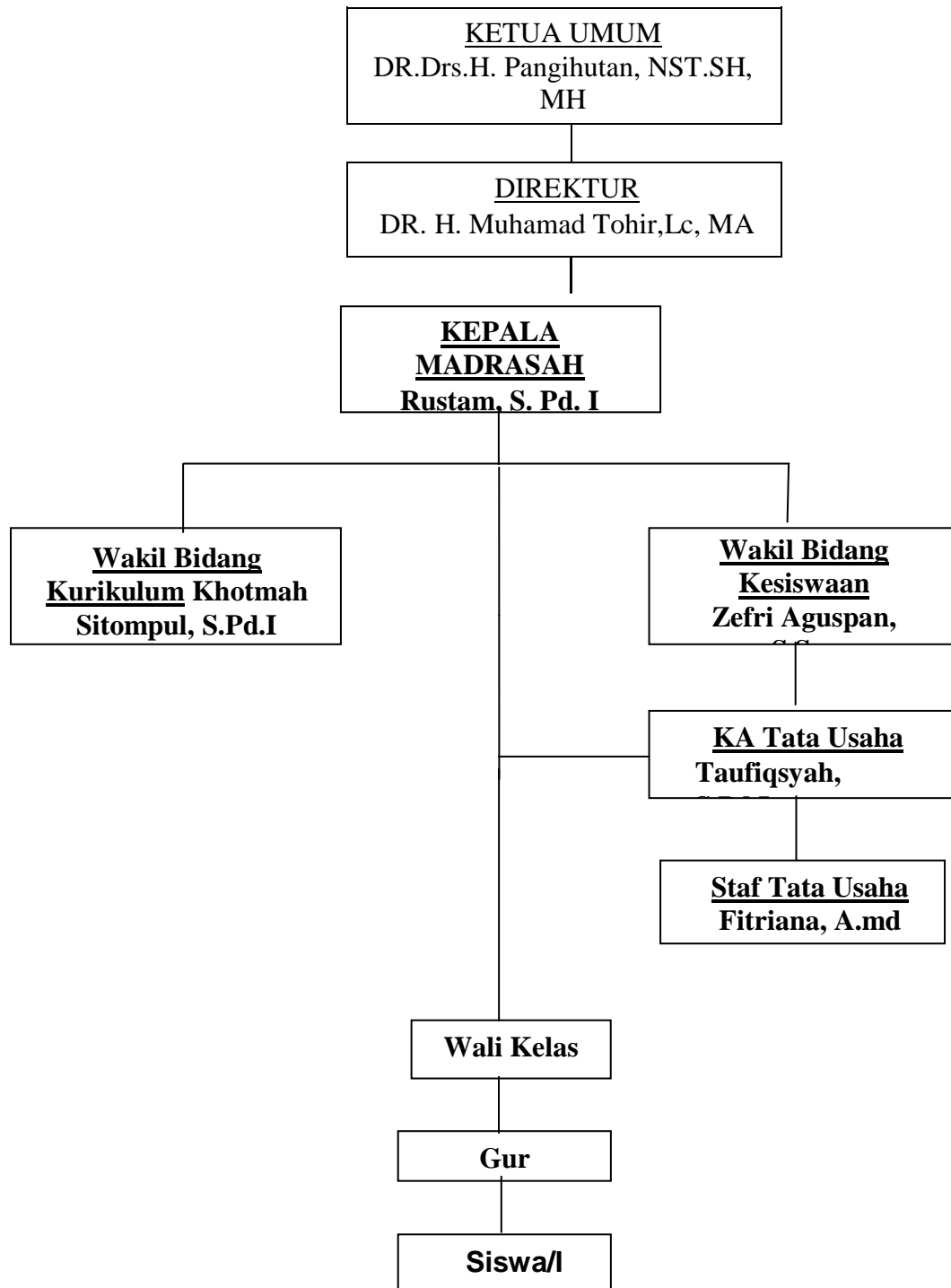
Membentuknya insan kamil yang memiliki keimanan dan juga ramah terhadap lingkungan untuk tercapainya kebahagiaan baik di dunia dan juga akhirat.

#### 2. Misi

- a. Membentuk Warga madrasah yang memiliki iman dan takwa serta memiliki akhlak yang mulia dan juga budi pekerti dan juga mengembangkan perilaku religius baik itu di dalam maupun di luar madrasah.

- b. Mengembangkan untuk membaca agar gemar memiliki rasa ingin tahu memiliki toleransi terhadap sesama dan bekerjasama dan saling menghargai satu dengan yang lainnya Serta inovatif.
- c. Meningkatkan kecerdasan, mencintai ilmu pengetahuan dan keingin tahuan untuk bidang umum maupun agama.
- d. Terciptanya suasana dalam pembelajaran yang menantang,
- e. Tercipta suasana yang komunikatif dan menyenangkan dan juga demokratis tanpa takut salah.
- f. Mengupayakan untuk memanfaatkan waktu dalam belajar, memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat hasil yang terbaik.
- g. Menanamkan tingkat kepedulian dalam sosial dan juga dari segi lingkungan, memiliki cinta damai, mencintai tanah air, menanamkan sifat demokratis dan juga semangat dalam kebangsaan.

Struktur Organisasi  
Struktur Organisasi Mts Darul Qur'an



**a. Tenaga Pendidik**

1.

**1. Jumlah Semua Guru**

Pendidikan Terakhir	Tetap	Honor	DPK	PTT	Jumlah Guru
pasca sarjana (S2-S3) Kependidikan Non kependidikan	13orang				13 orang
sarjana /S1	41 orang				41 orang
Sarmud/D3 (dan lebih rendah)	21 orang				
jumlah Guru	75 orang				75 orang

No.	Nama Guru	Bersertifikat		Menerima TP		Ket
		Sudah	Belum	Ya	Tidak	
1	Rustam, S.Pd.I	√			√	
2	Abdul Mutholib Nasution, S. Pd. I		√		√	
3	Asliman Siregar		√		√	
4	Agfa Aurikha, S.Pd		√		√	
5	Aminah Zuhroh Nst, S.Pd.I		√		√	
6	Al Hafizh M.Aji Fahrul Nst		√		√	
7	Andi Suhendra Siregar, S.Pd.I		√		√	
8	Annisa Chairifin		√		√	
9	Amaliah Nur Hanisah Gultom		√		√	
10	Ahmad Muntasir,S.Pd.I		√		√	
11	Aulia Rahman Harahap,S.Pd.I		√		√	
12	Baharuddin Nasution		√		√	
13	Bahar Sirait,S.Pd.I		√		√	
14	Cut Latifah,S.Pd		√			
15	Darwis		√			
16	Dasmiati,S.Pd					
17	Dinda Marina Sinaga,S.Pd		√			
18	Dzul Mulyadi Nst		√			

19	Elfiani Sitorus,S.Pd		√			
20	Erliza Wati Nst,S.Pd		√			
21	Fitri Hidayati,S.Pd.I		√			
22	Gumriadi, S.Sos		√			
23	Hendri Irawan, M.Pd		√			
24	H. Aspil Batubara		√			
25	Hasbullah Fauzan Rambe		√			
26	Haris Hamsyah,S.Pd.I		√			
27	Hafni Hasanah, M.Pd		√			
28	Heridayani, M.Hum		√			
29	Hj. Khairunnisa, LC, MA		√			
30	Hotmalida Lubis,S.Pd		√			
31	Hotmalida Lubis,S.Pd		√			
32	Hotman Hsb, ST		√			
33	Ismail,S.Pd.I		√			
34	Iswandi, S.Pd.I		√			
35	Irda Wahida Nst, M.Pd		√			
36	Indah Apriani Nasution, S.Pd		√			
37	Isra Rafika Sihombing		√			
38	Iqbal Iswandi		√			
39	Jumadi, S.Pd		√			
40	Jurkani Tanjung, S.Pd.I		√			
41	Khotmah Sitompul, S.Pd.I		√			
42	M. Kurnia Habibi, S.Pd.I, M.Pd		√			
43	Masitoh Royani Ritonga, S.Pd		√			
44	Masnuni, S.Pd		√			
45	Mhd. Radli Ginting, S.Pd		√			
46	Misbah Royani Ritonga, S.Pd		√			
47	Malahayati, S.Pd.I		√			
48	Mulkan Nasution, MA		√			
49	Muhammad Ibrahim Lubis, SH		√			
50	Nur Habibah, S.Pd		√			
51	Nur Handayani, S.Pd.I		√			
52	Nur Rini Ritonga, SH		√			
53	Nurima Rizki Dongoran, M.Pd		√			
54	Nurul Hidayah, M.Pd		√			
55	Rahmat Hidayat		√			



56	Ramadhani Siregar		√			
57	Rasyid Ma'arif, S.Pd.I		√			
58	Rabiyatul Adawiyah, M.Pd		√			
59	Rudi Fahmi, S.Pd.I		√			
60	Saini, S.Pd.I		√			
61	Siti Hafysah, S.Pd		√			
62	Siti Arufah Syam		√			
63	Sugandha, S.Pd		√			
64	Sholihin Gultom, M.Hi		√			
65	Syafryan Ali, S.Pd		√			
66	Syahril Basroh, S.Hi, M.Hi		√			
67	Umi Hidayati, S.Pd.I		√			
68	Wilda Wulandari		√			
69	Wahyu Hidayat		√			
70	Wirda, S.Pd		√			
71	Yusuf Sayah Fitrah		√			
72	Yusnidar Situmorang, MA		√			
73	Zulheri Azhar		√			
74	Zeffri Aguspan, S.SOS		√			
75	Zulfi Widia Fitri		√			

## 2. Data Tenaga Pendidik

### 1) Jumlah Pegawai

Pendidikan Terakhir	Pegawai Tetap	Pegawai Honor	Pegawai DPK	Jumlah Pegawai
pasca Sarjana	13 orang	.....	.....	.....
Sarjana	44 orang	.....	.....	.....
Sarmud / D3	.....	.....	.....	.....
SLTA	18 orang	.....	.....	.....
SLTP/SD	.....	.....	.....	.....
jumlah Semua Pegawai	21 orang	.....	.....	.....

### 2) Jenis Tugas

No	Jenis Tugas	Jumlah
1	Pegawai Administrasi	2 orang
2	Pegawai Perpustakaan	2 orang
3	Pegawai Laboratorium	2 orang
4	Pegawai Keamanan (satpam)	6 orang

5	Petugas Kebersihan / Pembantu Pelaksana Jaga Malam	6 orang
	Jumlah Semua Pegawai	18 Orang

b. Siswa

Siswa merupakan bagian input dari hasil pendidikan, dan nantinya bisa dibentuk menjadi seseorang yang memiliki kualitas sesuai dengan yang tercantum di dalam tujuan pendidikan nasional. Informasi dan data lebih detail tentang siswa MTS Darul Qur'an Tahun 2018/2019 Sebagai berikut.

Kelas	rombongan kelas	laki-laki	perempuan	Jumlah
VII	14 kelas	272	209	481
VIII	11 Kelas	207	142	349
IX	5 Kelas	95	54	149
Jumlah	30 Kelas	574	405	979

c. Sarana Dan Prasarana

No	Jenis Prasarana	Jumlah Ruang	Luas Ruang	Standar	Baik	Kurang Baik
1	Ruang Belajar	12	49 m2	56 m2	√	
2	Ruang Perpustakaan	1		96 m2		
3	Ruang laboratorium	1				
	IPA	-				
	IPS	1				
	Bahasa Komputer	-		64 m2	√	
4	Ruang Kepala	1	21 m2	12 M2	√	
5	Ruang Guru	2		56 m2		
6	Ruang TU	1	12 m2	16 m2	√	
7	Ruang Ibadah	1	361 m2	12 m2	√	
8	Ruang Konseling	1		9 m2		
9	Ruang UKS	1		12 m2		
10	Ruang OSIS	1		9 m2		
11	Jamban	36	4 m2	2 m2	√	
12	Gudang	1	16 m2		√	
13	Ruang Sirkulasi	1	1500 m2		√	
14	Tempat bermain/olahraga	4	1200 m2		√	
15	Ruang Wakil Kepala	1				
16	Ruang Komite	1				

17	Aula	1				
18	Ruang Keamanan	2	9 m2		√	
19	Ruang Tamu	1				
20	Ruang Koperasi	2				
21	Kantin	2			√	

## B. Temuan Penelitian

Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Mutu Tenaga pendidik Di MTs Pondok Pesantren Darul Qur'an terdapat:

1. langkah- Langkah: Perencanaan, Menentukan kebutuhan, menentukan tujuan, menentukan rencana, melaksanakan rencana, mengevaluasi pelaksanaan rencana.
2. Metode untuk mengembangkan SDM yakni dengan pelatihan dan supervisi atau pengawasan.

3. Faktor pengembangan tenaga pengajar dipengaruhi dari kompetensi kepribadian yang nantinya menentukan apakah pendidikan tersebut berhasil atau tidak ketika melaksanakan tugasnya.

### **C. Pembahasan Penelitian**

Pengembangan SDM yang dilaksanakan oleh MTs Pondok Pesantren Darul Qur'an mengacu pada teori pembangunan orang dewasa yang lebih menitik beratkan untuk meningkatkan kualitas, menyempurnakan dan memaksimalkan fungsi. Pengembangan bisa dilakukan dengan mengembangkan sistem, dan prosedur yang dilalui untuk mengembangkan kepribadian dari prosedur pelatihan.

#### **1. Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di MTs Pondok Pesantren Darul Qur'an.**

Pondok Pesantren MTs Darul Quran berkomitmen untuk mengembangkan sumber daya manusia bagi para guru dan staf melalui berbagai program unggulan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pribadi para pendidik. MT pesantren tersebut mengatakan: "Kami berkomitmen untuk mengembangkan sumber daya manusia untuk tenaga pengajar dan telah menggunakan banyak metode pengembangan kapasitas. Metode pengembangan sumber daya manusia untuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, pendidik tersebut antara lain pelatihan dengan pembicara yang ahli dibidang tersebut."<sup>31</sup>

Berdasarkan dokumen yang diperoleh peneliti, peneliti juga menemukan rencana pengembangan sumber daya manusia untuk dosen dan karyawan di MTs Pondok Pesantren Darul Qur'an teori yang di jelaskan pada BAB II.

Langkah- Langkah Pengembangan Sumber Daya dapat dimanfaatkan maka memerlukan beberapa langkah untuk mendapatkan hasil yang maksimal

yaitu:

### 1. Perencanaan Pengembangan

Perencanaan pengembangan sumber daya manusia ini sangatlah perlu dilakukan karena akan mempengaruhi penetapan penentuan kualitas tenaga pendidik menentukan generasi santri atau santriwati sebagai generasi qur'ani penerus bangsa. Untuk dhasikannya tenaga engajar yang memiliki kualitas maka sekolah harus dapat memenuhi segala kebutuhan tenaga pendidk termasuk pengetahuan tentang memahami materi yang akan di ajarkan selama satu semester yang akan datang.

Hasil dari dokumentasi yakni:

- a. Perencanaan kegiatan program kerja bulanan, dan tahunan yang dilakukan melalui rapat kepengurusan.
- b. Penentuan guru yang dibutuhkan
- c. Penentuan tenaga pendidik yang dibutuhkan.<sup>32</sup>

Dengan perencanaan Setelah pengaturan dibuat, kemudian ketika menjalankan tanggung jawab manajemen sesuai bidangnya masing-masing, anggota fakultas dapat menjalankan tugasnya dengan tepat dan beroperasi sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Madrasah sebagai lembaga pendidikan melibatkan begitu banyak tenaga pendidik yang miliki pola fikir yang berbeda- beda antara satu sama lain. Baik dari latar belakang sosial maupun kepribadiannya.

Maka harapan dari lemabaga pastinya semua tenaga pendidik dapat saling bekerja sama karena baik buruknya lembaga pendidikan tergantung dari

perencanaan pengembangan sumber daya manusia yang di bentuk oleh kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah dalam artian bahwa memiliki kesungguhan untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan islam dengan cara melakukan perencanaan Membekali tenaga pendidik dengan sumber daya manusia yang baik, memiliki inisiatif yang baik, dan mampu menciptakan hal-hal baru dalam melaksanakan tugas kepala sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah telah mampu menjalinkan keserasian antar tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas kinerja dari masing-masing tenaga pendidik

Dari data yang diperoleh dilapangan, MTs Pondok Peantren Darul Qur'an melakukan upaya perencanaan pembangunan dengan mengorganisir atau mengajak serta mendorong tenaga pendidik untuk melaksanakan perencanaan dan perencanaan pembangunan di dalam dan di luar sekolah mengembangkan dan meningkatkan kualitas Pondok Pesantren, khususnya kompetensi kepribadian tenaga pendidik.

Perencanaan program pengembangan sumber daya manusia Pelaksanaannya dan bisa nantinya ditentukan pertemuan dengan guru, staf, wakil kepala sekolah dan seluruh staf pengajar yang dipimpin oleh kepala sekolah. Hal ni biasa dilaksanakan ketika awa tengah dan akhir semester.

## 2. Penentuan Kebutuhan

Penentuan kebutuhan yang dilakukan di Mts Pondok Presantren Darul Qur'an sesuai dengan keadaan sekarang dan masa yang akan datang anggar dan selain itu juga di sesuaikan dengan anggarann yang dibebankan kepada masyarakat.

Penentuan kebutuhan terhadap tenaga pendidik di Mts Pondok Pesantren Darul Qur'an memiliki beberapa faktor yaitu:

a. Faktor eksternal

- 1) Jumlah tenaga pengajar di Mts Pondok Pesantren Darul Qur'an
- 2) Kualifikasi pendidikan untuk tenaga pengajar di di Mts Pondok Pesantren Darul Qur'an
- 3) Kesesuaian ijazah dengan mata pelajaran yang dimiliki masing-masing tenaga pendidik dengan minimal lulusan S1
- 4) Pemahaman tentang lingkungan pondok pesantren secara umum, artinya setiap tenaga pendidik diutamakan lulusan pondok pesantren dan universitas yang memiliki latar belakang islami contohnya Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) atau Universitas Islam baik Negeri maupun Swasta.

b. Faktor Internal

- 1) Kompetensi tenaga pendidik di Kompetensi pendidik di Mts Pondok Pesantren Darul Qur'an mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan keterampilan. Tenaga pendidik Namun menurut observasi yang didapatkan bahwa setelah di amati kompetensi sosial yang di terapkan oleh tenaga pendidik di Mts Pondok Pesantren Darul Qur'an bahwa kompetensi kepribadian sangat diutamakan karena di lingkungan pondok pesantren santri atau santriwati menjalani kehidupan selama 24 jam<sup>31</sup>.

---

<sup>31</sup> Observasi, Jum, at 8 november 2019

- 2) Beban mengajar yang di miliki masing-masing tenaga pendidik di sesuaikan dengan jumlah beban mengajar dari permendikbud yaitu maksimal 40 jam/minngu.
- 3) Fasilitas pengembangan diri untuk tenaga pendidik contohnya pelatihan yang dilaksanakan awal semester untuk tenaga pendidik yang belum memahami materi yang akan di ajarkan

### 3. Penentuan Sasaran

Untuk dapat melihat apakah berhasil atau tidak program yang sedang dikembangkan. Penentuan sarana sebagai salah satu kunci dari berkembangnya tenaga pendidik. Setelah adanya sasaran maka di bentuklah isi program kemudian metode pengembangan yang di gunakan. Sasaran yang dimaksud guna meningkatkan kualitas dari tenaga pendidik terhadap program mengembangkan SDM yaitu terkhusus untuk moral dari para tenaga pengajar sesuai dengan kebutuhan dan jabatan masing- masing tenaga pengajar di Mts Pondok Presantren Darul Qur'an. Dari pengembangan program inilah maka peneliti program Dalam rangka meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pendidik sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan maka dapat merangkum tujuan yang ingin dicapai yaitu visi, misi dan tujuan madrasah. Tujuan madrasah peneliti amati seperti tercantum dalam UUD 1945. Madrasah Tsanawiyah juga ikut berpartisipasi dalam mewujudkan cita-cita bangsa dengan memberikan ilmu pengetahuan kepada seluruh santri atau santriwati. Kepribadian adalah merupakan salah satu kriteria seseorang dalam kehidupannya, Madrasah ini juga memberikan pendidikan kepada seluruh siswa untuk menjadi pribadi yang handal dan dewasa, memiliki sifat percaya diri, istiqomah/ konsisten serta menjadi sejati yang akan



selalu menjunjung tinggi syari'at Islam dimanapun ia berada. Yang sangat penting juga dalam kehidupan ini adalah memiliki akhlakul karimah, secara sadar atau tidak generasi kita sekarang ini bahkan warga negeri ini sudah tidak lagi memiliki akhlakul karimah, akhlak ini sangat diperhatikan sesuai dengan risalah Rasul untuk membentuk akhlak yang mulia manusia. Madrasah ini juga berusaha dan mencoba memberikan pendidikan Akhlak dan moral dalam hal ini minimal ada tiga yang kami berikan kepada seluruh warga yitu : Akhlak kepada Khaliq ( Allah swt), akhlak kepada sesama manusia serta akhlak kepada alam dan lingkungan. Pendidikan keterampilan juga merupakan salah satu dari tujuan pendidikan pada Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Qur'an. Keterampilan yang memiliki seseorang akan membuat dia dapat hidup mandiri dalam kehidupannya. Madrasah juga memberikan ilmu keterampilan kepada seluruh siswa seperti ilmu Qiraat/ Tilawah, Kaligrafi, kerajinan tangan dan lain-lain.

#### 4. Penetapan Program

Penetapan program pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik di Mts Pondok Pesantren Darul Qur'an dilaksanakan melalui penentuan kebutuhan dan penetapan sasaran.

Cara menentukan program pengembangan sumber daya manusia :

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas dari masing-masing tenaga pendidik.
- b. Melihat keyakinan tenaga pendidik untuk bersedia memberikan kontribusi terhadap santri atau santriwati dimasa sekarang dan masa mendatang.
- c. Menggunakan tenaga pendidik sesuai yang dibutuhkan oleh MTs Pondok Pesantren Darul Qur'an.

- d. Menjadikan acuan terhadap program yang telah berhasil terhadap pengembangan sumber daya manusia di masa yang akan datang.
- e. Menentukan program penerimaan anggota tenaga pendidik, penyeleksian, dan menetapkan program kedisiplinan dalam bekerja.

#### 5. Identifikasi pembelajaran

Identifikasi atau pengenalan terhadap pembelajaran di MTs Pondok Pesantren Darul Qur'an sebagai acuan cocok atau tidaknya sistem pembelajaran yang digunakan dilingkungan santri atau santriwati dalam program pengembangan sumber daya manusia. Mengidentifikasi pembelajaran yang baik dan tepat dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia terhadap tenaga pendidik dengan

#### 6. Pelaksanaan Program

Melaksanakan program mengembangkan SDM di Mts Pondok Pesantren Darul Qur'an dilaksanakan berdasarkan situasi dan kepentingan contohnya workshop dan kurikulum yang dilaksanakan setiap awal semester dilakukan pada saat santri dan sntriwati libur sekolah, supervisi atau pengawasan oleh kepala madrasah dibantu dengan yayasan, kepala sekolah dan wakilnya dan wakil kepala sekolah sesuai bidang masing masing terutama sarana dan prasarana<sup>32</sup>.

Pelaksanaan program sumber daya manusia berdasarkan situasional dan kepentingan contohnya pada saat pelatihan untuk memperhitungkan kebutuhan maka diadakan pada saat santri maupun santriwati libur sekolah.

#### 7. Penilaian Pelaksanaan Program

Agar dapat menentukan hasil yang baik ketika program dilaksanakan akan mendapatkan hasil yang baik, maka program perlu dievaluasi untuk mengetahui

---

<sup>32</sup> Wawancara dengan mu'alim Rustam, S.Pd. I, Kepala Madrasah Mts Pondok Pesantren Darul Qur'an, 28 Februari 2020

bagaimana hasil dari program tersebut dijalankan atau tidak dijalankan pada akhir program. Dengan mengevaluasi rencana tersebut maka dapat dikatakan bahwa peserta pembangunan yang berhasil mengalami proses transformasi ke arah yang lebih baik, seperti melaksanakan tugas dan mengubah perilaku dan merubah sikap dan juga etika profesional, perubahan perilaku kerja, perubahan sikap, dan etika profesional. Dalam proses implementasi rencana untuk mencapai hasil yang baik, Evaluasi program untuk menentukan hasil dari program yang dijalankan.

Berdasarkan hasil yang telah disampaikan peneliti bahwa di MTs Pondok Pesantren Darul Qur'an melakukan kegiatan meningkatkan sumber daya manusia terhadap tenaga pendidik melalui menyusun program, menentukan sebuah kebutuhan, dan menentukan sasaran , dan menilai program tersebut.

cara mengikut sertakan, mengulangi, menghubungkan dan memberikan umpan balik antar tenaga pendidik.

Prinsip pembelajaran yang dimiliki masing-masing tenaga pendidik dapat meningkatkan proses belajar yang kondusif, kreatif dan juga inovatif yang dirasakan oleh para siswa.

## **2. Metode Pengembangan Sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik.**

### **1. Pelatihan**

Pelatihan adalah proses menyiapkan anggota tenaga pendidik yang diberikan pelatihan pendidik. Tenaga pendidik yang diberikan pelatihan adalah tenaga pendidik yang belum memahami materi kurikulum untuk di ajarkan kepada santri dan santriwati. Pelatihan dilakukan oleh pelatih dan tenaga pendidik

alasanmya: kebutuhan yang dimiliki tenaga Di kalangan pendidik dalam bidang pengetahuan baru dan keterampilan baru, pendidik harus memahami proses pembelajaran di lingkungan siswa, dan memahami pentingnya berbagai pengalaman dan pengetahuan dengan orang lain, serta pendidik dipersiapkan untuk menghadapi pendidikan saat ini dan di masa depan.

Berdasarkan data penelitian yang di amati peneliti dapat menyimpulkan bahwa program pelatihan untuk mengembangkan sumber daya manusia terhadap tenaga pendidik Melaksanakan rencana tersebut, rencana rencana pelatihan dimulai pada awal tahun ajaran dan penyusunan rencana kerja, dan telah dijelaskan dalam rapat kerja, pihak sekolah juga mensyaratkan masukan kepada pelatih bagaimana meningkatkan kualitas tenaga pendidik yang baik untuk masa jangka panjang.

## 2. Supervisi

Supervisi atau pengawasan dilaksanakan Tim yang terdiri dari komite-komite, di mulai dari kepala sekolah beserta para wakilnya dan juga pihak yayasan dan staff yayasan<sup>33</sup>.

Dapat disimpulkan bahwa metode pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik dilakukan dengan 2 langkah yaitu: pelatihan dan supervisi.

## 3. Faktor pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik

Pengembangan sumber daya manusia terhadap tenaga pendidik di Mts

---

<sup>33</sup> Wawancara dengan mu'alim Rustam, S.Pd. I, Kepala Madrasah Mts Pondok Presantren Darul Qur'an, 28 Februari 2020

Pondok Presantren Darul Qur'an dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

- a. Kepribadian tenaga pendidik di setiap harinya peneliti selalu melihat tenaga pendidik menjadi contoh bagi para siswanya dengan menyapa siswa di depan dan luar kelas ketika waktu pembelajaran agar santri dan santriwati mengetahui bahwa itu adalah jam pembelajaran yang sedang berlangsung, membaca Asmaul husna secara bersama dan membaca Al Qur'an Menerapkan 3S salam, sapa, senyum , melaksanakan shalat zuhur berjamaah, puasa sunnah dan memperingati hari besar islam<sup>34</sup>.
- b. Ke profesionalan tenaga pendidik Dengan memberi kesempatan dan juga semangat kepada tenaga pengajar terkait dengan kemampuannya dalam menguasai materi pembelajaran secara mendalam.
- c. membimbing dan memenuhi kompetensi profesional tenaga pendidik dalam mengajarkan kepada santri atau santriwati
- d. Pemahaman tenaga pendidik tentang mengajar
- e. Komunikasi antar lingkungan sebagai tenaga pendidik
- f. Hubungan dengan masyarakat.
- g. Kedisiplinan tenaga pendidik

---

<sup>34</sup> Observasi, 08 November 2019

Dilakukan dengan cara

1. Kepada semua tenaga pendidik yang ada dilingkungan Mts Pondok Presantren Darul Quran.
2. Merubah kebiasaan dan keprofesionalan tenaga pendidik untuk menjalankan tugas yang telah di amanahkan.
3. Memberikan motivasi guna meningkatkan ke ikut sertaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas peserta didik.

## 2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian akan menentukan keberhasilan dari tenaga pengajar ketika melaksanakan tugasnya nantinya akan tercermin dari sikap Dan juga tingkah lakunya ketika membimbing siswa dan siswi karena tenaga pendidik adalah contoh yang dilihat oleh santri atau santriwati.

Diantara Kompetensi kepribadian yang dikembangkan melalui sumber daya manusia dimiliki oleh tenaga pendidik sesuai yang terdapat pada BAB II yang di kemukakan oleh Khoiron Rosyadi mengutip Ahmad Tafsir yang mengatakan bahwa guru muslim bercirikan simpati, kemauan memberi nasehat, kemauan mengeluarkan peringatan, kemauan untuk melarang siswa melakukan hal-hal buruk, dan dengan bijak memilih materi atau tema yang sesuai dengan lingkungan siswa, Menghormati mata kuliah lain. telah menguasai, dengan bijak memilih mata kuliah yang sesuai dengan tingkat intelektual siswa, memperhatikan berfikir dan melakukan sesuatu, bersikap ilmiah dan jujur, serta bersikap adil dalam segala hal. Sesuai dengan hasil wawancara di Mts Pondok Presantren Darul Qur'an oleh peneliti maka kompetensi kepribadian

### 1. Kasih sayang

“kasih sayang dimiliki oleh setiap tenaga pendidik tanpa di arahkan ia akan menimbulkan kasih sayang dengan sendrinya karena tenaga pendidik yang baik adalah memiliki kasih sayang dengan cara menganggap santri atau santriwati seperti

anak sendiri. Dalam artian dari setiap tenaga pendidik akan memiliki rasa hannun atau hanni yang berarti guru yang memiliki rasa kasih sayang<sup>35</sup>.

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa setiap manusia yang menjadi tenaga pendidik disadari atau tidak di sadari maka setiap tenaga pendidik akan menumbuhkan rasa kasih sayang yang ada dan diriya yang dapat kita lihat dengan cara menganggap semua santri atau santriwati sama. Menurut peniliti bahwa sama dalam artian menganggap semua santri atau santriwati alah anak kandung sendiri.

### 2. Memberi nasehat.

“Cara terbaik untuk membikan nasehat yaitu dengan cara memanggil nama si anak contoh nama anaknya adalah Hasan maka panggillah namanya hasan maka lakukan lah koeling dengan melalui tahapan dari wali kelas, konseling, kemudian jika belum selesai maka kepada kepala sekolah.”<sup>36</sup>.

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa setiap santri atau santriwati lebih semangat jika namanya di ingat karena seorang santri atau santriwati merasa ada dan di pantau oleh tenaga pendidik.

### 3. Senang melarang muridnya melakukan hal yang tidak baik

Melarang santri atau santriwati untuk melakukan hal yang tidak baik adalah salah satu bukti senang nya tenaga pendidik memberikan peringatan kepada santri

---

<sup>35</sup> Wawancara dengan mu'alim Rustam, S.Pd. I, Kepala Madrasah Mts Pondok Presantren Darul Qur'an, 28 Februari 2020

<sup>36</sup> Wawancara dengan mu'alim Rustam, S.Pd. I, Kepala Madrasah Mts Pondok Presantren Darul Qur'an, 28 Februari 2020

atau santriwati bahwa tenaga pendidik sangat menyayangi santri dan santriwati di di Mts Pondok Presantren Darul Qur'an.

Hal ini telah dijelaskan Bapak Rustam, S.Pd.I sebagai kepala sekolah di di Mts Pondok Presantren Darul Qur'an "ketika siswa melakukan kesalahan

contohnya merokok, maka cara kami sebagai staf sekolah untuk menerapkan nya kepada santri diawali dengan memberikan nasehat dengan cara menjelaskan akibat dari pengguna rokok, jika itu tidak berhasil maka di lakukan pembinaan (setiap hari jum'at di berdirikan dilapangan atau sebelum pulang kerumah santri dibotak) , kemudian panggilan orang tua, serta yang terakhir apabila terdapat sebanyak 3 kali panggilan terhadap orng tua maka cara terakhir adalah memulangkan santri kerumah masing-masing<sup>37</sup>.

#### 4. Bijak memilih bahan ajar/materi

Setiap guru yang bijak atau cerdas di di Mts Pondok Presantren Darul Qur'an adalah guru yang diwajibkan mempunyai RPP ( Rancangan Perencanaan Pembelajaran) serta adanya Standar kompetensi (SK) dan Kompetensi Dasar (KD).

#### 5. Adil

Adil dalam artian bahwa memiliki jiwa profesional artinya tidak berat sebelah contoh nya terhadap tenaga pendidik baru yang dititipkan oleh yayasan, yang baik dikatakan baik dan juga sebaliknya yang terpenting bukan keluarga yayasan tapi mampu menerapkan kebijakan yang ada di di Mts Pondok Presantren Darul Qur'an.

Perencanaan peningkatan kompetensi kepribadian untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik di MTs Pondok Pesantren Darul Qur'anterdiri atas:

---

<sup>37</sup> Wawancara dengan mu'alim Rustam, S.Pd. I, Kepala Madrasah Mts Pondok Presantren Darul Qur'an, 28 Februari 2020



## 1. Analisis Kebutuhan

Hasil wawancara dengan Rustam, S. Pd. I sebagai kepala Mts Pondok Pesantren Darul Qur'an menjelaskan: "Seorang tenaga pendidik yang harus dapat memenuhi standar dengan dicapai sesuai Dengan standard yang dikhususkan oleh pemerintah melalui Undang- Undang disanalah di katakatan juga bahwa seorang guru yang baik adalah guru yang memiliki kompetensi, khususnya kompetensi kepribadian"<sup>38</sup>.

Dari penjelasan oleh kepala sekolah MTs Pondok Pesantren darul Qur'an diatas bahwa kompetensi kepribadian bagi seluruh tenaga pendidik dimanapun lembaga pendidikannya Sangat penting bagi staf pengajar untuk menjalankan tugas dan fungsi guru yang profesional. Program kompetensi kepribadian tenaga pendidik menjadi standar paling utama yang harus ditingkatkan kan dalam kualitas seseorang sebagai tenaga pendidik yang baik. Peneliti ketahui bahwasanya tenaga pendidik memiliki kompetensi kepribadian dalam mengajar agar tercapainya tujuan pendidikan nasional dan juga secara islami. Kompetensi kepribadian tenaga pendidik adalah salah satu upaya pembinaan yang di gunakan untuk meningkatkan kulaitas tenaga pendidik sebagai guru yang baik. Dari peningkatakn kompetensi kepribadian ini sebagai sekolah yang islami di harapkan tenaga pendidik juga Mampu mengadopsi sikap Ing ngarso sung thuladha, Ing madya mangun karso dan Tutwuri Handayani (sebelum membentuk panutan yang proaktif, membangkitkan semangat kreatif, dan belakang memberikan dorongan, pengawasan dan pembinaan). Manfaatkan

---

<sup>38</sup> Wawancara dengan mu'alim Rustam, S.Pd. I, Kepala Madrasah Mts Pondok Pesantren Darul Qur'an, 28 Februari 2020

kemampuan kepribadian yang ditingkatkan adalah sebagai tolak ukur menjadi bahan evaluasi kompetensi kepribadian sebagai tenaga pendidik yang baik.

## 2. Perkiraan

Kebutuhan Sumber Daya Manusia dimasa yang akan datang adalah hal yang paling utama dalam kegiatan perencanaan pengembangan Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu, perlu dilakukan pendataan tentang berbagai tantangan yang mempengaruhi kebutuhan sumber daya manusia. Berencana untuk meningkatkan kemampuan kepribadian melalui data yang diperoleh dari penelitian.

Melalui pendataan, jumlah guru yang aktif mengajar di Pondok Pesantren MTs Darul Qur'an sebanyak 75 guru<sup>39</sup>. Adapun sasaran dari peningkatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di MTs Pondok Pesantren Darul Qur'an adalah seluruh tenaga pendidik.

Seperti yang dijelaskan Ketua Pondok Pesantren Darul Qur'an, Rustam, S. Pd. Bapak. Satu: "Seluruh guru Pondok Pesantren Darul Quran telah mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan para guru, khususnya kemampuan kepribadian Pondok Pesantren Darul Quran"<sup>40</sup>.

Pelaksanaan peningkatan kompetensi kepribadian untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik di MTs Pondok Pesantren Darul Qur'anterdiri atas bentuk pelaksanaan peningkatan kompetensi kepribadian di MTs Pondok Pesantren Darul Qur'an antara lain:

---

<sup>39</sup> Hasil observasi, jum'at 08 November 2019

<sup>40</sup> Wawancara dengan mu'alim Rustam, S.Pd. I, Kepala Madrasah Mts Pondok Pesantren Darul Qur'an, 28 Februari 2020

### 1. Mengadakan Tadrib

Hasil wawancara di lapangan peneliti dapat menyimpulkan bahwa Pondok Pesantren MTs Darul Qur'an memberikan pelatihan dalam meningkatkan kemampuan kepribadian dengan mengadakan proyek tadrib (ini merupakan pengenalan dunia pendidikan Islam).

---

Pelatihan ini untuk para guru agar memahami bagaimana dunia pendidikan itu. Para tenaga pendidik harus ada nilai luhur terutama dalam menimba nilai dari ajaran agama, dan juga berperilaku jujur dari tingkah laku dan baik dalam menurut kata dan memberi teladan yang baik.

Dalam hal ini kepala sekoah MTs Pondok Pesantren saya Darul Quran Rustam berkata: Dengan bantuan wakil kepala sekolah dan jajaran terkait, untuk meningkatkan kepribadian saya sebagai kepala sekolah adalah memulai tadrib, dunia pendidikan dan pelatihan Islam<sup>41</sup>.

Bentuk pelatihan yang Memberikan pelatihan tentang bagaimana berkomunikasi dengan guru, seperti mu'alim / mu'alimah, yang mengacu pada hari dari awal minggu, bagaimana guru dan kepala sekolah berkomunikasi dengan baik dan bagaimana berkomunikasi dengan baik dengan siswa, tetapi menghindari berbagai bentuk Penyalahgunaan mereka sendiri.

Mu'alimmah Khotmah sebagai wakil kepala sekolah di MTs Pondok Pesantren Darul Qur'an juga memberikan pernyataan:

“Dalam rangka meningkatkan kepribadian dan kemampuan kepribadian

---

<sup>41</sup> Wawancara dengan mu'alim Rustam, S.Pd. I, Kepala Madrasah Mts Pondok Pesantren Darul Qur'an, 28 Februari 2020

guru, sekolah telah menyelenggarakan pelatihan etika guru bagi guru”<sup>42</sup>.

Tujuan pelatihan adalah menuntut guru untuk bertindak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, memiliki kepribadian yang matang, dan menjadi panutan bagi siswa.

Evaluasi peningkatan kompetensi kepribadian maka akan dibagi kedalam beberapa bagian nantinya yakni:

a. Pemantauan/pengawasan

Data yang diperoleh dari penelitian di bidang ini menunjukkan bahwa dalam proses monitoring evaluasi peningkatan pribadi guru di Pondok Pesantren Alquran di Dallas, kepala sekolah melakukan supervisi dan pemantauan secara langsung<sup>43</sup>.

Pembinaan peningkatan kemampuan kepribadian pendidik terutama dilakukan melalui penilaian guru. Yaitu metode evaluasi dari level atas ke level bawah, evaluasi teman sebaya dan evaluasi siswa. Dalam hal ini evaluasi dilakukan dengan melihat secara langsung sifat dan kepribadian guru, evaluasi teman sebaya, dan evaluasi siswa terhadap kepribadian guru.

Adapun hal-hal yang harus dipantau dalam proses evaluasi yaitu apakah pegawai memiliki kemampuan sesuai dengan Pasal 28 ayat (3) huruf b Standar Nasional Pendidikan, yang disebut kemampuan kepribadian adalah mantap, dewasa, mantap, arif. dan berkepribadian bermartabat Merupakan teladan bagi siswa, berakhlak mulia. Selain itu, menurut “Standar Nasional Pendidikan”, tafsir Pasal 28 (3) huruf d menunjukkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi

---

<sup>42</sup> Wawancara dengan wakil kepala sekolah Mu'alimmah Khotmah, S.Pd. I, Sabtu 09

<sup>43</sup> Hasil observasi, Sabtu 09 November 2019

sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat, yaitu kemampuan berkomunikasi dan bersosialisasi Efektif dengan peserta didik, pendidik lainnya, pendidik, orang tua / wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Diambil dari data penelitian guru bisa dikatakan menjadi teladan untuk para murid apabila tidak terlambat masuk ke dalam kelas dan sekolah dan memakai pakaian yang rapi dan juga memiliki sopan santun dalam tata kramanya dan harus memiliki interaksi yang baik dengan kepala sekolah dan masyarakat<sup>44</sup>.

#### b. Pelaporan

Laporan adalah untuk menyampaikan suatu informasi dari tulisan dan juga lisan. Hasil pendataan yang diperoleh dari lokasi kejadian menunjukkan bahwa kepala sekolah dengan bantuan Wakil Kepala Sekolah Pondok Pesantren Darul Quran membuat laporan penilaian atas peningkatan kepribadian Letnan Pondok Pesantren Darul Quran. . Kegiatan perintisan dilaksanakan sesuai jadwal di bawah pengawasan kepala sekolah di bawah pengawasan guru. Namun berdasarkan pendataan terkait evaluasi di MTs Pondok Pesantren Darul Qur'an.

#### c. Analisis Hasil Data

Selain itu, setelah mendeskripsikan data, langkah selanjutnya pada bagian ini adalah data yang akan dianalisis. Dalam analisis data atau pembahasan, penulis membahas tentang pengembangan peningkatan kapasitas personal tenaga kependidikan di MTs Darul Qur'an Pondok Pesantren yang meliputi tiga hal yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

Analisis peningkatan pengembangan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di MTs Pondok Pesantren Darul Qur'an yaitu:

---

<sup>44</sup> Hasil observasi, Sabtu 09 November 2019

# 1. Analisis perencanaan peningkatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik

Perencanaan dapat diibaratkan sebagai inti dalam pengembangan sumber daya manusia, karena perencanaan membantu untuk mengurangi ketiaktepastian di waktu yang akan datang, dan oleh karena itu memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya manusia adalah esensial bagi penarikan, seleksi, latihan dan kegiatan-kegiatan personalia lainnya dalam organisasi.

Terkait dengan pengelolaan peningkatan kompetensi kepribadian Staf pengajar MTs Darul Qur'an Islamic Boarding School. Rencana adalah kegiatan yang disusun secara sistematis dalam rangkaian kegiatan di masa mendatang. Perencanaan rencana peningkatan kemampuan guru didasarkan pada analisis dan estimasi kebutuhan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa rencana yang dikembangkan dalam bentuk rapat kerja untuk meningkatkan kepribadian guru di MTs Darul Qur'an Islamic Boarding School. Dipimpin oleh kepala sekolah, kepala sekolah bertindak secara demokratis dan meminta para guru memberikan komentar dan saran untuk mendorong pelaksanaan rencana masa depan.

Melalui analisis kebutuhan dan pendugaan guru direncanakan untuk meningkatkan kemampuan kepribadian tenaga pendidik di MTs Darul Qur'an Pondok Pesantren, guna meningkatkan kemampuan personal tenaga pendidik.

Merencanakan program dalam meningkatkan kompetensi kepribadian tenaga pendidik dilihat dari evaluasi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah.

Guru dapat sewaktu-waktu dinilai secara langsung melalui kegiatan pelatihan, antara lain rambu lingkungan di bawah yayasan, pertukaran dan kode etik guru. MTs Pondok Pesantren Darul Qur'an yang dilakukan oleh satuan pendidikan MTs Pondok Pesantren Darul Qur'an.

Oleh karena itu, perencanaan rencana peningkatan kemampuan kepribadian pendidik merupakan langkah awal untuk menginisiasi kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pribadi yang dilakukan oleh pendidik, sehingga berdampak pada kinerja tenaga pendidik MTs Darul Quran di pondok pesantren.

## 2. Analisis pelaksanaan peningkatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik

Pelaksanaannya membutuhkan usaha, sarana dan motivasi agar pendidik dapat bekerja dengan itikad baik agar tujuan yang efektif dan efisien dapat tercapai. Selain itu, penerapannya bertujuan untuk mewujudkan rencana tersebut dengan berbagai arah dan motivasi sehingga setiap karyawan dapat melaksanakan kegiatan sesuai peran, tanggung jawab dan tanggung jawabnya.

Dalam proses kegiatan Pondok Pesantren MTs Darul Qur'an yang bertujuan untuk meningkatkan kepribadian tenaga pendidik, baik secara langsung maupun tidak langsung melaksanakan kegiatan di dalam dan di luar lingkungan sekolah. Sebagai pengurus, kepala sekolah mendorong dan mendukung guru untuk berpartisipasi dalam kegiatan peningkatan kapasitas dengan memberikan fasilitas berupa anggaran transportasi dan izin penyelenggaraan.

Dalam mata kuliah pelatihan dilaksanakan pelatihan peningkatan kepribadian tenaga pendidik MTs Pondok Pesantren Darul Qur'an, dan pelatihan

peningkatan kepribadian (yaitu tadrib) pengenalan pendidikan Islam, sosialisasi lingkungan, komunikasi sosial MTs dan guru. etika di bawah Yayasan Pondok Pondok Pesantren Darul Qur'an yang membawahi Jurusan Pendidikan Pondok Pesantren MTs Darul Qur'an.

Kepala sekolah sebagai penanggung jawab juga memberikan fasilitas penunjang pelatihan, tentunya jika diperlukan analisis kebutuhan. Ini dilakukan dalam keadaan biasa sesuai dengan kebutuhan sekolah Islam.

### 3. Evaluasi peningkatan kompetensi kepribadian dan sosial guru

Evaluasi adalah proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa organisasi telah merencanakan seluruh rangkaian kegiatan, dan di implementasikan menilai baik dan buruk sehingga mencapai tujuan bersama.

Penilaian yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kemampuan mengajar lebih menitikberatkan pada penilaian kepribadian dan kepribadian guru melalui kegiatan supervisi, dan metode penilaian yang digunakan kepala sekolah untuk penilaian guru adalah peer-to-peer assessment dan student assessment. Selain itu, kepala sekolah juga akan mengevaluasi kinerja guru setelah guru mengikuti pelatihan. Namun jika dilihat dari hasil evaluasi kegiatan yang dilakukan oleh guru, tidak ada catatan manajemen yang diperoleh selama kegiatan pelatihan. Tentunya hal ini menjadi kelemahan dalam hal evaluasi terutama pada programnya evaluasi peningkatan kompetensi kepribadian tenaga pendidik di MTs Pondok Pesantren Darul Qur'an. Hal ini memiliki tujuan untuk bagaimana mendeskripsikan mengembangkan SDM hingga kualitas tenaga pengajar bisa meningkat. di lingkungan Pondok Pesantren Darul Quran, dengan latar belakang



pendidikan Alquran para pendidik pondok pesantren dibawah kepemimpinan Kepala sekolah Islam, sekolah. Metode yang dipakai adalah kualitatif . Tujuannya yakni untuk bisa paham apa saja upaya yang dilakukan dalm meningkatkan kualitas guru dan juga para karyawan MTs Pondok Pesantren Darul Qur'an, serta kemampuan individu dalam meningkatkan kualitas dosen dan stafnya.

Maka dari hasil penelitian didapatkan data sebagai berikut :

1. mengembangkan SDM dalam tujuan meningkatkan Mutu tenaga pendidik di MTs Pondok Pesantren Darul Qur'an memuat beberapa tahap, seperti merencanakan pengembangan dengan jangka pendek, menengah sampai kepada jangka panjang dan nantinya akan di sesuaikan dengan kebutuhan masyarakat. Penentuan sasarannya dimaksudkan untuk melihat apakah hal tersebut berhasil atau gagal program yang sudah di rancang . program ini dilaksanakan dengan menentukan apa saja keutuhan menetapkan sasaran apa yang hendak dituju, menetapkan tujuan ini juga didasarkan atas kepentingan dan juga situasi dan nantinya akan dilaksanakan evaluasi di akhir program.
2. Adapun metode yang digunakan yakni dengan pelatihan yakni mempersiapkan tenaga pengajar untuk ilatih dan dilaksanakan pula pengawasan oleh tim yang terdiri dari kepala sekolah beserta jajarannya dan yayasan beserta jajarannya pula.
3. Untuk faktor pengembangan SDM di Mts Pondok Pesantren Darul nantinya akan dipengaruhi oleh berbagai kompetensi kepribadian yang hal ini akan menentukan keberhasilan para guru ketika melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Hal ini nantinya akan tercermin dari sikap dan

juga tingkahlakunya ketika membimbing para siswa . Sekaligus menerapkan bagaimana kepribadian yang santun, selalu memberi kasih sayang, memberi nasehat untuk para murid dan memilih materi dengan bijak dan berperilaku adil.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan semua data penelitian yang dikemukakan sebelumnya pada Bab 4 dan dibahas pada Bab 5, pada bab terakhir penulis merangkum semua analisis data wawancara, catatan pustaka, dan yang relevan. “Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan mutu Tenaga pendidik di di Mts Pondok Pesantren Darul Qur’an”.

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Mutu Tenaga pendidik Di MTs Pondok Pesantren Darul Qur’an ada beberapa langkah
  - a. Merencanakan pengembangan yakni jangka pendek, menengah sampai kepada jangka panjang.
  - b. Menentukan Kebutuhan yang dilakukan di Mts Pondok Pesantren Darul Qur’an menurut masa yang sekarang dan akan datang dan juga disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat sekitar.
  - c. Menentukan sasaran beserta tujuan untuk acuan dalam melihat berhasil atau tidaknya sebuah program yang sedang dikembangkan.
  - d. menetapkan Program di Mts Pondok Pesantren Darul Qur’an disesuaikan dengan kebutuhan dan sasaran yang dituju.
  - e. Melaksanakan program menurut situasi serta kepentingan yang dibutuhkan.
  - f. Penilaian Untuk menentukan implementasi dari rencana untuk mencapai hasil yang baik, jika ingin mencapai hasil yang baik, Anda perlu melakukan evaluasi rencana untuk menentukan

keberhasilan implementasi dari hasil rencana tersebut.

2. Metode Pengembangan Sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik.
  - a. Pelatihan yakni sebuah proses untuk mempersiapkan pelatihan untuk para guru agar meningkat kualitasnya.
  - b. Melakukan pengawasan serta supervisi oleh kepala sekolah beserta jajarannya di dampingi pihak yayasan beserta jajarannya.
3. Faktor Perkembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Darul Presantren dipengaruhi oleh kemampuan kepribadian yang lebih tinggi, yang menentukan apakah tenaga pengajar dapat berhasil melaksanakan tugasnya. Hal ini tercermin dari penggunaan kepribadian welas asih untuk membina dan mendidik santri dalam bersikap dan bertindak. . Mampu, memberi nasehat, mau melarang siswa melakukan hal-hal buruk, memilih buku teks dengan bijak, dan adil

## **B. Implikasi**

Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Mutu Tenaga pendidik Di MTs Pondok Pesantren Darul Qur'an terdapat langkah- Langkah: Perencanaan, Menentukan kebutuhan, menentukan tujuan, menentukan rencana, melaksanakan rencana, dan mengevaluasi pelaksanaan rencana. Metode pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas tenaga pengajar yaitu: pelatihan dan supervisi atau supervisi. Faktor pengembangan sumber daya manusia fakultas Pondok Pesantren Darul Qur'an Presantren dipengaruhi oleh tingginya kemampuan kepribadian yang menentukan

keberhasilan fakultas dalam melaksanakan tugasnya.

### **C. Saran**

mengembangkan sumber daya manusia harus terus ditingkatkan untuk meningkatkan kualitas tenaga pengajar Pondok Pesantren Darul Quran Presantren. Memungkinkan mengembangkan SDM, khususnya tim pengajar Madras, berkembang sesuai dengan perkembangan zaman dan memiliki sumber daya manusia yang kompeten.

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi tenaga pendidik, tenaga pendidik Pondok Pesantren Darul Quran Presantren harus bisa menjaga dan meningkatkan kemampuannya.
2. Kepala sekolah Islam sebagai pengelola harus mampu menjaga dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia pengajarnya.
3. Perlunya Pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abu Husain Muslim Bin Al-Hajjaj An-Naisaburi, *Shahih Islam*, (Riyadh: Dar Ibnu Hisyam, Tt No. 2664)
- Asrohah, Ahmad, *Manajemen Mutu Pendidikan*, ( UIN Sunan Ampel: Buku Perkuliahan Program S-1 Jurusan Kependidikan IslamFakultas Tarbiyah dan Kependidikan UIN Sunan Ampel Surabaya)
- Candra Wijaya dan Muhammad Rifa'i, *Dasar- Dasar Manajemen*, (Medan: Perdana Publishing, 2016)
- Danim, Sudarwan *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*, (Yogjakarta: Pustaka Pelajar, 2003),
- Fatah Yasin, Ahmad , *Pengembangan SDM Di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: UIN Malang Press, 2012)
- Fathoni, Abdurrahmat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama (Jakarta: Rineka Cipta, 2000)
- Hadijaya, Yusuf, *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*, ( Medan: Perdana Publishing, 2013)
- Hamalik Oemar, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003)
- Hasibuan, Sayuti, *Manajemen Sumber Daya Manusia : pendekatan non sekuler*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2000)
- Hidayat, Rahmat, *Ilmu Pendidikan Islam “Menuntun Arah Pendidikan Islam Indonesia*, (Medan: LPPPI, 2016)
- Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Guru dan Dosen, (Bandung: Nuansa Aulia, 2006)


- Kartini Kartono, Kartini , *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Bandung: Mandar Maju, 1990)
- Lexy J. Moleong, Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000)
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002)
- Luki Eko Cahyono, dkk, *Analisis Penerapan 8 Standar Nasional Pendidikan Pada Smp Negeri 2 Dolopo Kabupaten Madiun*, (Vol.4 No.2, Oktober 2015: 104-105)
- Nawawi, Hadari, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003)
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 Tahun 2005 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, *Ayat-Ayat Alquran Tentang manajemen Pendidikan Islam* , (Medan: LPPPI, 2017)
- Rahmat Hidayat dan Muhammad Rifa'I, *Etika Manajemen Perspektif Islam*, (Medan: LPPPI, 2018)
- Rosyadi, Khoiron *Pendidikan Profetik*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2017)
- Suriasumantri, Jujun S, *Ilmu Dalam Perspektif*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2006)

Yeti Heryati dan Mumuh Muhsin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Bandung: CV Pustaka Setia, 2014)

Uzer Usman, Moh, *Menjadi Guru Profesional*, ( Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006)



**LAMPIRAN**  
**Lampiran 1 Surat izin penelitian dari kampus**

	<b>KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA</b> <b>UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN</b> <b>FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN</b> <small>Jl. Wiliam Iskandar Psr. V Medan Estate 20371 Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683          Website : <a href="http://www.ftik.uinsu.ac.id">www.ftik.uinsu.ac.id</a> e-mail : <a href="mailto:ftik@uinsu.ac.id">ftik@uinsu.ac.id</a></small>
---	--

---

Nomor : B-3404/TTK/TTK.V.3/PP.00.9/02/2020 Lampiran : - Hal : Izin Riset	Medan, 27 Februari 2020
--	-------------------------

**Yth. Ka. MTS PONDOK PESNTREN DARUL QUR'AN**

*Assalamu'alaikum Wr Wb*

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan, adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:


NAMA	: RIZKI KURNIATI
T.T/Lahir	: Dumai, 27 Juni 1996
NIM	: 0307162086
Sem/Jurusan	: VIII / Manajemen Pendidikan Islam

untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksana Riset di MTS PONDOK PESNTREN DARUL QUR'AN guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul :

**"PENEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK DI MTS PONDOK PESANTREN DARUL QUR'AN"**

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.


*Wassalam*

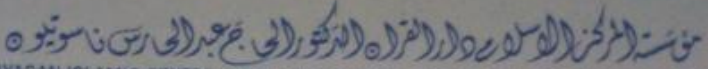


a.n. Dekan  
 Ketua Jurusan MPI  
**Dr. Abdillah, S.Ag. M.Pd**  
 30805 199703 1 002

Tembusan:  
 Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan

## Lampiran 2 Surat balasan dari MTs Pondok Pesantren Darul Qur'an



  
 YAYASAN ISLAMIC CENTRE DARUL QUR'AN JEND. BESAR DR. H. ABD. HARIS NASUTION  
**MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA**  
**PON-PES DARUL QUR'AN**  
**NSM: 121212070137**

---

Sekretariat: Jl. Dusun I Pasar 1 Bandar Klippa Kec. Percut Sei Tuan-Kab. Deli Serdang Sumut Kode Pos 20371

Nomor : 401/MTs-PP.DQ/XI/2019  
 Lampiran : 1 (Satu) Lembar  
 Hal : Balasan Riset

Kepada Yth:

Ketua Jurusan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Dengan Hormat,

Bersama Surat ini kami sampaikan semoga Bapak/Ibu Ketua Jurusan fakultas ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU dalam keadaan sehat dan sukses selalu dalam menjalankan tugas sehari-hari. Aamiin.

Yang Bertanda Tangan di bawah ini :

Nama : RUSTAM , S.Pd.I  
 Jabatan : Kepala Madrasah Tsanawiyah PON-PES Darul Qur'an  
 Menerangkan bahwa :  
 Nama : RIZKI KURNIATI  
 Tempat/Tanggal Lahir : Dumai, 27 Juni 1996  
 NIM : 0307162086  
 Sem / Jurusan : VIII / Manajemen Pendidikan Islam



Telah kami setuju untuk melaksanakan penelitian/riset sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul :

**"PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK DI MTs PONDOK PESANTREN DARUL QUR'AN"**

Demikianlah hal ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Deli Serdang, 29 Februari 2020  
 Kepala Madrasah Tsanawiyah

  
  
 Rustam, S.Pd.I

**Lampiran 3 Kisi-Kisi di dalam instrumen ketika dilakukan penelitian**

No	Pertanyaan Penelitian	Teknik Pengumpulan Data	Sumber Data
1	Bagaimana gaya memimpin kepala madrasah	Memakai teknik dokumentasi serta dilakukan juga proses wawancara	Sumber informasi yakni kepala sekolah, beserta pihak yang bersangkutan
2	Pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Madrasah	Memakai teknik wawancara juga disertai dokumentasi	Sumber informasi yakni kepala sekolah, beserta pihak yang bersangkutan
3	Bagaimana perubahan dalam kepemimpinan di MTs	Teknik wawancara disertai dokumentasi	Sumber informasi yakni kepala sekolah, beserta pihak yang bersangkutan

### **Lampiran 4 Pedoman Wawancara**

Berikut aturan dalam melakukan wawancara yang peneliti gunakan

#### **A. Pedoman Wawancara**

1. Untuk sebagai memandu dalam kegiatan mewawancarai narasumber
2. Hal ini sifatnya fleksibel dan juga sesuai dengan kondisi yang ada pada informan.
3. Ketika proses wawancara maka menggunakan andrid dan laptop juga alat tulis lainnya untuk mendokumentasikan hasil wawancara.

#### **B. Identitas Wawancara**

1. Nama Informasi :
2. Tempat :
3. Hari/Tanggal :
4. Waktu

#### **C. Pertanyaan dengan Kepala Madrasah**

1. Bagaimana proses pengembangan SDM di Pondok Pesantren yang Bapak lakukan?
2. Bagaimana cara bapak untuk menambahkan kualitas SDM terhadap tenaga pendidik
3. Apakah kebijakan dalam mengembangkan kualitas SDM itu inisiatip sendiri atau semua guru ikut andil didalamnya.?
4. Bagaimana cara Bapak menanamkan kompetensi kepribadian kepada tenaga pendidiknya?

5. Bagaimana cara bapak untuk mengajar kan bagaimana cara menasehari santri/ah nya?
6. Bagaimana cara bapak bersikap Adil kepada tenaga pendidik..?

Wawancara dengan bagian kurikulum Di Mts Pondok Pesantren Darul Quran

#### A. Pedoman Wawancara

1. Untuk panduan ketika wawancara berlangsung.
2. Memiliki sifat yang fleksibel dan sesuai dengan segala kondisi narasumber
3. Menggunakan android dan juga alat bantu lainnya untuk dokumentasi wawancara.

#### B. Identitas Wawancara

1. Nama Informasi :
2. Tempat :
3. Hari/Tanggal :
4. Waktu

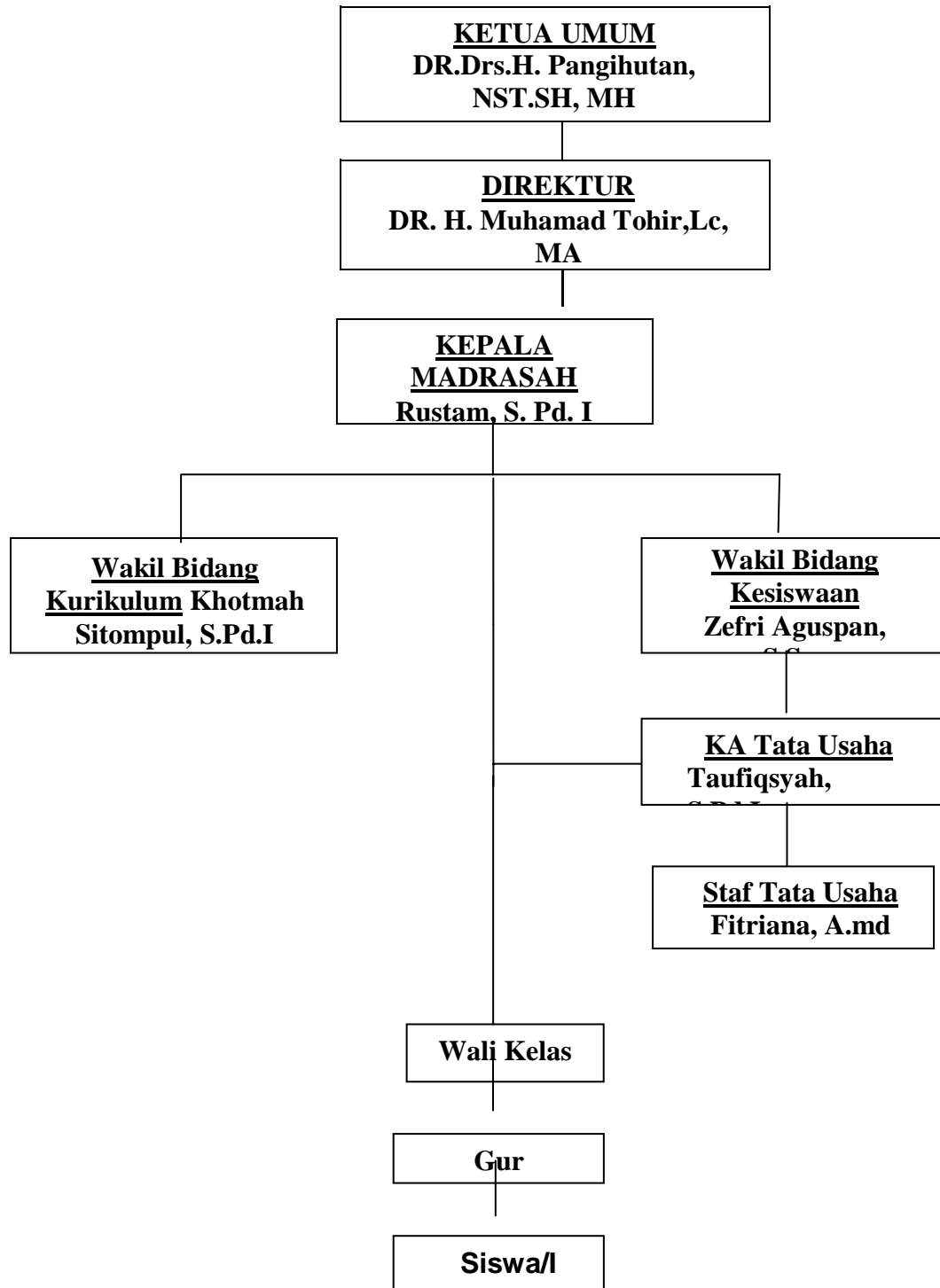
#### C. Pertanyaan dengan Wakil Kepala Madrasah

1. Gaya seperti apa yang digunakan kepala madrasah Di MTs darul Quran?
2. Seperti apa sikap dalam memimpin kepek di MTs Darrul Quran ?
3. Apa saja perubahan yang terjadi ketika dipimpin kepala madrasah yang sekarang?

4. Apa saja upaya untuk terwujudnya visi dan misi madrasah?
5. Seperti apa kurikulum yang di gunakan di sekolah ini?
6. Apa perbedaan kepemimpinan sekarang dengan yang terdahulu?
7. Apa harapan kedepannya untuk sekolah ini?

## Lampiran 5 Data- Data Pondok Pesantren Darul Qur'an

### Struktur Organisasi Mts Darul Qur'an



## Jumlah Tenaga pendidik

Pendidikan Terakhir	Tetap	Honor	DPK	PTT	Jumlah Guru
pasca sarjana (S2-S3) Kependidikan Non kependidikan	13orang				13 orang
sarjana /S1	41 orang				41 orang
Sarmud/D3 (dan lebih rendah)	21 orang				
jumlah Guru	75 orang				75 orang

## Data Tenaga Pendidik

No.	Nama Guru	Bersertifikat		Menerima TP		Ket
		Sudah	Belum	Ya	Tidak	
1	Rustam, S.Pd.I	√			√	
2	Abdul Mutholib Nasution, S. Pd. I		√		√	
3	Asliman Siregar		√		√	
4	Agfa Aurikha, S.Pd		√		√	
5	Aminah Zuhroh Nst, S.Pd.I		√		√	
6	Al Hafizh M.Aji Fahrul Nst		√		√	
7	Andi Suhendra Siregar, S.Pd.I		√		√	
8	Annisa Chairifin		√		√	
9	Amaliah Nur Hanisah Gultom		√		√	
10	Ahmad Muntasir,S.Pd.I		√		√	
11	Aulia Rahman Harahap,S.Pd.I		√		√	
12	Baharuddin Nasution		√		√	
13	Bahar Sirait,S.Pd.I		√		√	
14	Cut Latifah,S.Pd		√			
15	Darwis		√			
16	Dasmiati,S.Pd					
17	Dinda Marina Sinaga,S.Pd		√			



18	Dzul Mulyadi Nst		√			
19	Elfiani Sitorus,S.Pd		√			
20	Erliza Wati Nst,S.Pd		√			
21	Fitri Hidayati,S.Pd.I		√			
22	Gumriadi, S.Sos		√			
23	Hendri Irawan, M.Pd		√			
24	H. Aspil Batubara		√			
25	Hasbullah Fauzan Rambe		√			
26	Haris Hamsyah,S.Pd.I		√			
27	Hafni Hasanah, M.Pd		√			
28	Heridayani, M.Hum		√			
29	Hj. Khairunnisa, LC, MA		√			
30	Hotmalida Lubis,S.Pd		√			
31	Hotmalida Lubis,S.Pd		√			
32	Hotman Hsb, ST		√			
33	Ismail,S.Pd.I		√			
34	Iswandi, S.Pd.I		√			
35	Irda Wahida Nst, M.Pd		√			
36	Indah Apriani Nasution, S.Pd		√			
37	Isra Rafika Sihombing		√			
38	Iqbal Iswandi		√			
39	Jumadi, S.Pd		√			
40	Jurkani Tanjung, S.Pd.I		√			
41	Khotmah Sitompul, S.Pd.I		√			
42	M. Kurnia Habibi, S.Pd.I, M.Pd		√			
43	Masitoh Royani Ritonga, S.Pd		√			
44	Masnuni, S.Pd		√			
45	Mhd. Radli Ginting, S.Pd		√			
46	Misbah Royani Ritonga, S.Pd		√			
47	Malahayati, S.Pd.I		√			
48	Mulkan Nasution, MA		√			
49	Muhammad Ibrahim Lubis, SH		√			
50	Nur Habibah, S.Pd		√			
51	Nur Handayani, S.Pd.I		√			
52	Nur Rini Ritonga, SH		√			
53	Nurima Rizki Dongoran, M.Pd		√			
54	Nurul Hidayah, M.Pd		√			
55	Rahmat Hidayat		√			
56	Ramadhani Siregar		√			
57	Rasyid Ma'arif, S.Pd.I		√			
58	Rabiyatul Adawiyah, M.Pd		√			

59	Rudi Fahmi, S.Pd.I		√			
60	Saini, S.Pd.I		√			
61	Siti Hafysah, S.Pd		√			
62	Siti Arufah Syam		√			
63	Sugandha, S.Pd		√			
64	Sholihin Gultom, M.Hi		√			
65	Syafryan Ali, S.Pd		√			
66	Syahril Basroh, S.Hi, M.Hi		√			
67	Umi Hidayati, S.Pd.I		√			
68	Wilda Wulandari		√			
69	Wahyu Hidayat		√			
70	Wirda, S.Pd		√			
71	Yusuf Sayah Fitrah		√			
72	Yusnidar Situmorang, MA		√			
73	Zulheri Azhar		√			
74	Zeffri Aguspan, S.SOS		√			
75	Zulfi Widia Fitri		√			

## Data santri/santriwati

Kelas	rombongan kelas	laki-laki	perempuan	jumlah
VII	14 kelas	272	209	481
VIII	11 Kelas	207	142	349
IX	5 Kelas	95	54	149
Jumlah	30 Kelas	574	405	979

## Sarana dan prasarana

No	Jenis Prasarana	Jumlah Ruang	Luas Ruang	Standar	Baik	Kurang Baik
1	Ruangan Kelas	12	49 m2	56 m2	√	
2	Perpustakaan Sekolah	1		96 m2		
3	Ruang laboratorium	1				
	IPA	-				
	IPS	1				
	Bahasa Komputer	-		64 m2	√	
4	Ruangan Kepsek	1	21 m2	12 M2	√	
5	Ruangan Guru	2		56 m2		
6	Ruangan Tata Usaha	1	12 m2	16 m2	√	
7	Mushalla	1	361 m2	12 m2	√	
8	Tempat Konseling	1		9 m2		
9	UKS	1		12 m2		
10	OSIS	1		9 m2		
11	Toilet Sekolah	36	4 m2	2 m2	√	
12	Gudang sekolah	1	16 m2		√	
13	Ruangan Sirkulasi	1	1500 m2		√	
14	Lapangan Olahraga					
		4	1200 m2		√	
15	Ruangan Wakepek	1				
16	Ruagan untuk Komite	1				
17	Aula Sekolah	1				
18	Ruangan Keamanan	2	9 m2		√	
19	Khusus Tamu	1				
20	Koperasi	2				
21	Kantin Sekolah	2			√	

## Lampiran 6 Dokumentasi

Gambar Masjid Darul Qur'an



Gambar foto lingkungan Pondok Pesantren darul Qur'an



Gambar foto asrama



Gambar Foto bersama Staf Mts Pondok Pesantren Darul Qur'an





Gambar foto bersama salah satu Tata Usaha



Gambar foto santri dan mu'allim dalam kegiatan belajar mengajar (KBM)



Gambar foto bersama kepala Tata Usaha mu'allim Toufiq Syah, S. Pd



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Pribadi

1. Nama : Rizki Kurniati
2. NIM : 0. 30. 71. 62. 086
3. Tempat/Tgl Lahir : Dumai, 27 Juni 1996
4. Alamat : Desa Sei Rakyat, Kec. Panai Tengah
5. Nama Orang Tua
  - a. Ayah : Juherdi Nasution
  - b. Ibu : Nurbaiti Sitorus
6. Alamat Orang Tua : Desa Sei Rakyat, Kec. Panai Tengah
7. Anak Ke dari : 3 dari 5 bersaudara

### B. Riwayat Pendidikan

1. Tamatan SDN 112213 Desa Sei Rakyat, berijazah tahun 2009
2. Tamatan MTs Swasta Al Azhar Bagan Bilah, berijazah tahun 2012
3. Tamatan MAS Pondok Pesantren At Thoyyibah Indonesia  
KM. 13 Pinang Lombang, Labuhan Batu Utara, berijazah  
tahun 2015
4. Tahun 2020 Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan  
Keguruan, UIN Sumatera Utara, Jurusan Manajemen  
Pendidikan Islam, Semester VIII